

FO défend les droits des employés, des TAM et des cadres

## NEGOCIATIONS

Comme chaque année, la Direction a ouvert la négociation annuelle obligatoire (NAO) qui se terminera en juillet. Cette négociation commence dans un contexte particulier, puisque les finances de l'établissement ne sont pas stabilisées, et l'enquête IGAS/IGF est toujours en cours.



Toutefois, du fait de l'urgence pour améliorer la situation du personnel, **FO apportera des propositions fortes, notamment sur :**

- Une **revalorisation salariale équitable** pour permettre aux salariés de faire face à l'inflation
- Une **amélioration de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle** (semaine de 4 jours, amélioration des horaires en collectes et dans les services commençant avant 8h du matin et finissant après 18h, ...)
- Des **mesures pour améliorer les conditions de travail du personnel** par le biais d'expérimentations
- Des **mesures pour assurer l'employabilité du personnel suite à des problèmes de santé et après 55 ans**
- Des **propositions pour assurer l'équité salariale**, notamment entre les nouveaux arrivants et les anciens
- La mise en place d'une **compensation financière en cas de remplacement d'un salarié malade** (remplacement inopiné)
- **Majoration du taux horaire pour le samedi**

Vous avez la possibilité de nous transmettre vos propositions par mail à [contact@fo-efs.org](mailto:contact@fo-efs.org).

## FO SPECIAL IMPOTS

Comme chaque année, la Confédération a publié un « Spécial Impôts ».

FO vous rappelle que les impôts ont un intérêt social et économique. Ils permettent notamment d'aider les plus faibles et le financement des services publics (santé, hôpitaux, éducation, justice, police ...)

**Dates limites de dépôt des déclarations pour 2023 :**

- **Déclaration papier : 22 mai 2023**
- **Déclaration internet :**
  - Zone 1 : 25 mai pour les départements 1 à 19 et non-résidents ;
  - Zone 2 : 1er juin pour les départements 20 à 54 ;
  - Zone 3 : 8 juin pour les départements 55 à 974 et 976.



**Déclaration du montant de la cotisation syndicale**

La cotisation syndicale est prise en charge pour 66% par l'Etat. Pour bénéficier de cette réduction, vous avez deux options :

- Si vous êtes en frais réels, il faut l'inclure dans le calcul de vos frais réels
- Si vous êtes dans le cadre de la déduction forfaitaire, il faut l'ajouter dans la case 7AC, 7AE ou 7AG de l'imprimé 2042 RIC1

### Document FO Spécial Impôts

Accéder au document



## VOS DROITS : abandon de poste

La loi sur le marché du travail a créé la présomption de démission en cas d'abandon de poste (article L. 1237-1-1 du code du travail).

Jusqu'ici, l'abandon de poste conduisait au licenciement du salarié pour faute professionnelle. Le salarié bénéficiait ainsi de l'indemnité de licenciement et du chômage.



**Dorénavant, le salarié qui abandonne son poste est considéré comme démissionnaire et ne percevra donc aucune indemnisation ni d'allocations chômage.**

Pour que l'employeur le considère comme tel, il devra lui envoyer une mise en demeure par lettre recommandée, pour qu'il justifie de son absence et qu'il reprenne son poste.

En cas de non reprise de son travail dans le délai fixé par l'employeur (sans être inférieur à 15 jours calendaires après la réception de la mise en demeure) et hors motifs légitimes, le salarié est considéré comme démissionnaire.

**Le salarié peut contester la rupture du contrat de travail devant le Conseil des Prud'hommes, sans conciliation au préalable.**

Si les juges concluent que la présomption de démission ne peut pas être retenue, la rupture devrait logiquement être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences financières que cela induirait pour l'employeur.

## PROBLEMES EN COLLECTE

La mise en place d'un formulaire en ligne pour signaler tout problème, vous a permis de nous solliciter sur vos difficultés sur le terrain.

Deux problèmes nous ont été plus particulièrement signalés sur plusieurs régions : l'horaire de départ des collectes mobiles et le passage d'un poste d'EPDI à celui d'IDE.

**Concernant le départ des collectes mobiles**, certaines régions planifient l'arrivée du personnel à l'heure du départ de la collecte mobile. **Pour FO, cela n'est pas concevable, car ne permet pas au salarié d'assurer les tâches à réaliser avant de partir en collecte.** De nombreux salariés doivent donc venir avant l'heure de planification. Cela est inadmissible, et surtout cela ne respecte pas notre accord ANAT.

**Une action FO est en cours pour résoudre ce problème.**

Le deuxième problème concerne **les infirmiers planifiés en EPDI**. Certains responsables pensent que les salariés planifiés en EPDI peuvent aller aider en salle de prélèvement alors que leur planification ne le permet pas. Lors de la consultation au CSEC, le point avait été abordé pour signaler que cela n'était pas possible.

**Les élus FO au CSEC ont donc interpellé la direction sur ce problème.** La direction réaffirme qu'un salarié planifié en EPDI **ne doit pas faire de « va et vient » entre les deux postes**, mais que la planification d'un infirmier une demi-journée sur l'un des postes et l'autre demi-journée sur l'autre reste possible.

**Attention, le non-respect de cette règle engage le médecin responsable ou l'infirmier superviseur, en cas de problème.**

Pour toutes questions, utilisez le formulaire accessible à partir de ce lien :

<https://forms.office.com/e/MzR749LERU> ou du QR

code ci-dessous

