FLASH-inFO

Pose des congés payés !!!!

Depuis quelque temps, le syndicat FO constate une dérive dans la planification des jours précédents et/ou suivants les congés payés, lorsque le salarié pose du lundi au vendredi. Le salarié se voit donc travailler le samedi et/ou le dimanche avant ou après ses congés, perdant ainsi l'intégralité du WE avant ou après ses CP.

Pour éviter cette inéquité avec le personnel ne travaillant jamais les weekends et donc bénéficiant d'une période de repos plus longue, **FO avait fait une demande de révision de l'ANATT. La direction nationale ne l'a pas acceptée.**

Toutefois, il y a une solution pour bénéficier des weekends de repos avant et après ses congés. **Le salarié doit poser sur Optima (Horoquartz) ses congés à partir du samedi (avant ses congés) jusqu'au dimanche (après ses congés).**

Les samedis et dimanches ainsi posés, ne feront pas perdre de congés payés et l'employeur ne pourra plus vous planifier les weekends du fait de votre demande de congés.

Pour tout problème, n'hésitez pas à nous contacter : contact@fo-efs.org.

Enquête sur les congés payés !!!!

Afin d'avoir une vision plus précise de la gestion des congés payés par l'EFS et l'impact sur votre vie personnelle, FO a décidé de mettre en place une enquête.

Votre participation est essentielle pour permettre à FO de faire des propositions concrètes auprès de la direction pour améliorer la situation.

Pour y participer : https://fo-efs.org/enquetes/3.php

Important

Augmentation des salaires

FO vous rappelle que suite à notre grève, les salariés vont bénéficier d'une augmentation de 10 pts sur leur salaire à partir de la fiche de paye de mars, soit 46.81 euros bruts par mois, ce qui correspond à 561.72 euros bruts par an.

Accord d'intéressement !!!!

L'accord d'intéressement a pour but de récompenser l'investissement des personnels. Or, depuis plusieurs années, les conditions financières nécessaire au déclanchement de la prime n'étaient plus réunies en raison de la dégradation des finances de l'EFS.

L'accord d'intéressement arrivant en fin de validité, des négociations étaient en cours. **FO a proposé un nouveau dispositif permettant aux personnels de disposer à nouveau d'une prime d'intéressement et surtout plus conséquente.**

Faute de visibilité sur les comptes de l'EFS, la direction a décidé de ne pas modifier l'accord actuel et de le proposer à la prolongation pour un an. **FO ne signera pas un accord qui ne permet pas aux salariés de bénéficier d'un intéressement. Nous avons toutefois proposé l'attribution d'une prime de partage de valeur pour que l'investissement du personnel soit reconnu. La direction va y réfléchir. Suite au prochain épisode …**

En 2025, le personnel ne bénéficiera pas de prime d'intéressement.

FO toujours à votre écoute !!!!

FO souhaite être au plus proche de vous à tout instant. Mais il est parfois difficile de venir régulièrement à votre rencontre, notamment pour le personnel des équipes mobiles ou en télétravail.

Pour vous permettre de nous transmettre vos questions et difficultés, **le syndicat FO a mis à votre disposition un formulaire en ligne pour signaler tout problème :**

https://fo-efs.org/reclamations

Bon à savoir !

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'applique à tous, quel que soit le poste de travail ou les fonctions (employés, techniciens, secrétaires, cadres …). Il a pour objectif de respecter les temps de repos et de congé, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié et, plus largement, protéger leur santé.

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels (messagerie, application, logiciel, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté, en dehors de son temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, etc.).

La direction fait croire aux salariés que pour la continuité d'activité ou du service public transfusionnel, le personnel doit être joignable ET répondre aux sollicitations. Cela est faux (sauf en cas d'astreinte). L'employeur ne peut donc pas vous sanctionner si vous ne répondez pas ou refusez de venir travailler. De plus, en vous contactant, l'employeur pourrait être sanctionné pour non-respect des temps de repos réglementaires et par conséquent de la dégradation de votre santé.

En cas de sollicitations régulières ou plusieurs fois durant la même journée, le salarié a la possibilité d'attaquer cette personne pour harcèlement moral.