



Accord handicap

Suite à des problèmes d'interprétation de certaines directions régionales sur l'accord d'entreprise concernant les personnels en situation de handicap, une révision de cet accord a eu lieu. Le but de cet avenant est d'éviter toute ambiguïté dans le texte et ainsi des lectures différentes.

Cet avenant garantit le paiement du salaire durant les démarches de reclassement suite à une inaptitude définitive.



Retrouvez tous les accords s'appliquant au sein de l'EFS sur www.FO-EFS.org

Majoration des cadres autonomes

Comme toutes les entreprises françaises, les cadres autonomes ne peuvent pas bénéficier des majorations attribuées aux autres salariés lorsqu'ils travaillent les samedis, dimanches et jours fériés. La raison de cette différenciation provient du statut même des cadres autonomes. En effet, un cadre autonome ne doit pas travailler ces jours spécifiques.

La direction, sous l'impulsion d'autres syndicats, a souhaité mettre en place une majoration pour les cadres autonomes en modifiant la convention collective avec un avenant. **Pour FO, cela remet en cause leur statut (les majorations correspondant à un taux horaire et les cadres autonomes n'ont pas de taux horaire).**

De plus, dans cet avenant, seuls les cadres autonomes réalisant exceptionnellement ces jours, bénéficiaient de cette majoration. **Les médecins de collecte étaient de fait exclus.** En clair, le responsable de prélèvement, qui exceptionnellement décide de venir sur une collecte, perçoit la majoration, alors que les médecins régulièrement contraints, ne l'auraient jamais. **Cela est inadmissible !!!**

Enfin, ne pouvant pas calculer les majorations en heures pour les cadres autonomes, ces personnels seront payés 4h pour 1h réalisée ou 8h pour 5h réalisées.

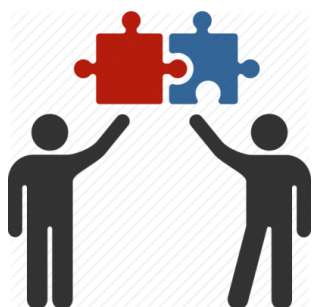
Face à cette proposition, le syndicat FO n'a pas été signataire de cet avenant qui ne s'appliquera donc pas.

Pour résoudre l'absence de majoration des cadres autonomes, **FO propose de les accompagner pour devenir cadre intégré** (payé en heures) et ainsi percevoir l'ensemble des dispositifs des salariés non-cadres garantissant ainsi une équité de traitement.

Retour enquête UNIT

Merci à l'ensemble des salariés pour votre participation

OPINION DES SALARIES SUR CE PROJET



73,68 %

trouvent que le projet va améliorer la situation

SUR LES 26,32 % « CONTRE »

66,67 %

A cause de la spécialisation

66,67 %

A cause des transferts des contrats Siège

33,33 %

Contre la spécialisation et le transfert des contrats

CONCERNANT LA SPECIALISATION DES SALARIES



63,16 %

Sont favorables à cette spécialisation

| | Transfert de contrat du Siège vers les régions |
|--|--|
| Personnes « contre » la spécialisation | 61.90 % contre |
| Personnes « pour » la spécialisation | 63.89 % contre |

TRANSFERT DES CONTRATS SIEGE EN REGION



63,16 %

Sont contre le transfert des contrats
« Siège » en région

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR
WWW.FO-EFS.ORG



Expertise sur le projet « DSI unique »

La DSI unique est le premier grand projet inscrit dans le plan de transformation de l'EFS. Les objectifs principaux évoqués par la direction : une meilleure maîtrise et une meilleure sécurisation du système d'information (service informatique), la capacité d'offrir de meilleurs services avec des moyens optimisés, et d'accélérer la transformation numérique de l'établissement.

En concomitance de l'enquête FO, les élus du CSEC ont missionné une expertise réalisée par Syncéa qui a mis en évidence des impacts importants sur les salariés :

- ↪ Le transfert des salariés « siège » en région provoque un **sentiment de rétrogradation**
- ↪ Les collectifs de travail actuels subiront de **drastiques transformations**, les plus impactantes étant en lien avec un changement de managers pour les membres d'une même équipe
- ↪ La spécialisation de plusieurs salariés de la DSI prévue par le projet UNIT ne conviendra peut-être pas à tout le monde



En plus de ces observations, d'autres problématiques ont été mises en évidence, (problème de gestion RH, fonction des RSI dénaturée, perte de fonction d'encadrement pour certains ...) pouvant conduire à un échec du projet, notamment à cause des risques de départ de certains salariés ne s'inscrivant pas dans cette réorganisation.

FO a fait des propositions pour éviter un risque de fuite du personnel dans le cadre de cette réorganisation. La direction devrait nous écouter afin de prendre les bonnes décisions pour s'assurer que ce projet soit un succès et qu'il réponde aux attentes des salariés.

FO vous souhaite une très BONNE ANNEE 2025

EFS vous souhaite une
Bonne Année

