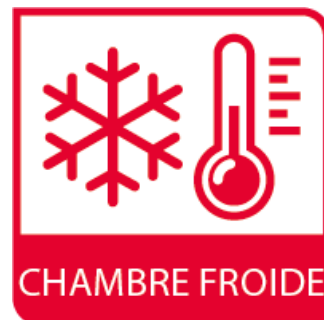




Indemnité de froid

La Convention collective prévoit l'attribution d'une indemnité de froid pour les personnels exposés à ces contraintes physiques. A ce jour, chaque région a mis en place des critères pour l'attribution de cette indemnité. Face à ces disparités, la direction a décidé d'ouvrir des négociations pour uniformiser l'attribution de cette indemnité et ainsi garantir l'équité de traitement entre les salariés des différentes régions.



Ainsi, la direction a invité les syndicats représentatifs nationalement, comme FO, à participer à la création d'un accord spécifique permettant l'harmonisation de l'attribution de cette indemnité de froid.

Dès le départ, la direction a proposé un accord qui garantit une équité de traitement. Les nouveaux critères vont garantir une attribution de l'indemnité dès lors que le salarié intervient dans une chambre froide inférieure ou égale à -25°C .

Lors des négociations, le **syndicat Force Ouvrière** s'est attardé sur la rédaction du texte pour éviter des interprétations qui permettraient aux directions régionales de ne pas attribuer cet avantage social.

L'accord est en cours de finalisation. A ce stade, la date de mise en place n'a pas encore été décidée. C'est une belle avancée pour les salariés, qui pour beaucoup travaillaient dans des chambres froides négatives, sans indemnité. Cette dernière vient en complément des différentes mesures de prévention.

Accord d'intéressement

Suite à la grève de 2025, la direction a accepté de remettre en place un accord d'intéressement. Les négociations se poursuivent sur le sujet. Le **syndicat FO** est confiant quant à l'aboutissement d'un accord permettant de garantir l'attribution d'une prime d'intéressement tous les ans, sauf si les finances de l'EFS venaient à se dégrader.



Le **syndicat FO** ne va pas vous promettre des sommes équivalentes à un treizième mois, car ce ne sera pas le cas. Nous devrions être sur un montant équivalent aux années où cette prime était donnée (soit entre 200 et 500 euros brut).

Les salariés seront de nouveaux reconnus pour leur investissement tout au long de l'année dans les performances de l'établissement.

Dès la finalisation des objectifs fixés dans l'accord, **FO** vous présentera plus en détail l'ensemble du dispositif.

Astreintes – vos droits

Dans le cadre de ses obligations légales de continuité d'activité transfusionnelle, l'EFS a mis en place des astreintes par le biais de la Convention collective. Il existe deux types d'astreintes :

- **Les astreintes régulières** inhérentes à certaines activités qui concourent à garantir la continuité de fonctionnement de l'EFS. Ces personnels peuvent se voir imposer la réalisation d'astreintes sans que cela ne constitue une modification de leur contrat de travail. Seules certaines activités sont concernées par ce dispositif : l'activité transfusionnelle, l'histocompatibilité, la banque de tissus, la thérapie cellulaire, la banque de sangs rares, les centres de soins, les services techniques et la maintenance, les services informatiques et l'encadrement, si nécessaire, des activités de prélèvement, de qualification biologique du don et de logistique.
- **Les astreintes dites exceptionnelles** car ne relevant pas du périmètre des astreintes régulières, pour répondre à des situations exceptionnelles et limitées dans le temps. Ces astreintes sont mises en place après information et consultation des Instances Représentatives du Personnel (CHSCT et CSE) des ETS concernés, en privilégiant le volontariat.



Depuis sa création, les différents types d'astreinte ont démontré leur efficacité, moins leur nécessité. Des mesures d'harmonie sont nécessaires pour limiter l'astreinte à son strict nécessaire, car les impacts sur la santé sont importants (temps de repos réduit) et sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Alors que les indicateurs ANAT démontrent la nécessité d'apporter des solutions sur la problématique des astreintes, la direction a fait une demande de révision des astreintes, non pas pour apporter des solutions, mais pour développer les astreintes dans d'autres services, sans apporter la preuve de sa nécessité.

Pour le **syndicat FO, l'extension des astreintes, c'est NON !!!**

Son utilisation doit se réduire au strict minimum !!!

La priorité est d'assurer les temps de repos des salariés et l'uniformisation de la mise en place des astreintes au sein de l'EFS. Aucune région ne fonctionne de la même manière, ce qui remet en cause les nécessités de retour à ce dispositif très contraignant pour les salariés.

Attention à la notion de volontariat !!!

Le « volontariat » est une chimère : le contrat de travail n'est pas un pacte entre égaux, mais entérine juridiquement l'expression d'un rapport de force où l'employeur domine. C'est tout le sens même du principe de subordination qui caractérise la relation salariale : inégalitaire par nature et par contrat.

Les pressions hiérarchiques, surtout dans les secteurs précaires, transforment fatalement le « oui » en obligation tacite ; les majorations s'érodent vite une fois le travail normalisé.

Conditions de travail

Pour **FO**, l'amélioration des conditions de travail est une priorité. Pour rappeler cette importance, le syndicat **Force Ouvrière** au CSEC a fait une déclaration en ce sens :

« Monsieur le Président, nous n'avons pas la même évaluation des conditions de travail du personnel. Vous considérez qu'elles sont bonnes, puisque lors de vos visites, vous dites constater qu'il y a souvent plus de salariés que de donneurs.

Il ne faut pas se limiter à votre analyse des conditions de travail et aux indicateurs d'efficacité. Les différents services de l'état décrivent précisément la notion de conditions de travail. Ainsi, ces dernières recouvrent les aspects suivants :

- ↪ Matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.),
- ↪ Organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.),
- ↪ Et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.)



dans lesquels est exercée notre activité professionnelle.

Le syndicat Force Ouvrière constate sur le terrain une dégradation des conditions de travail, puisque les salariés doivent faire face à :

- ↪ Un manque de matériel pour travailler (plus d'agrafes, d'élastiques, de blouses aux bonnes tailles, ...)
- ↪ Une pression organisationnelle
- ↪ Un manque d'autonomie
- ↪ Un sentiment de n'être qu'un numéro de matricule, sans prise en compte de ses volontés
- ↪ La modification incessante des plannings
- ↪ Des conflits dans les services
- ↪ Un management non reconnaissant
- ↪ Des responsables qui disent au personnel « si tu n'es pas content, tu n'as qu'à quitter l'EFS », « on ne te retient pas, la porte est ouverte » ou encore « à l'hôpital ce n'est pas mieux ».
- ↪ Les difficultés, voire l'impossibilité de faire des pauses ou de manger
- ↪ Un manque de soutien de la direction face aux donneurs qui les insultent ou les agressent
- ↪ ...

Monsieur le président, suite à votre remarque concernant les conditions de travail fortement dégradées dénoncées au conseil d'administration, **le syndicat FO fait le vœu pour cette nouvelle année que de vraies solutions soient trouvées pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés de notre établissement.**

De nombreuses études des conditions de travail sont en cours, FO suit, étudie et exigera de la direction que des mesures concrètes soient mises en place, pour qu'enfin les conditions de travail soient prises en considération dans les différents projets de l'EFS. »



AU SERVICE DES ADHÉRENTS

L'OFFRE EXCLUSIVE

Pour les adhérents **FO**

Profite de tes offres



ÊTRE ADHÉRENT À FO

C'est aussi profiter d'**offres exclusives**, d'**avantages permanents** et de **bons plans** toute l'année sur

www.MyStoreFO.fr



UNE OFFRE SUR-MESURE

Animations, services, offres...
My store FO s'adapte à tes envies.
Ce que tu imagines nous le réalisons !



INSCRIPTION GRATUITE !



contact@MyStoreFO.fr

www.MyStoreFO.fr



www.fo-efs.org

facebook.com/fo.efs

contact@fo-efs.org