



L'UNSA VOUS INFORME

ET VOUS SOUHAITE UNE

BONNE ANNÉE 2024

L'équipe est heureuse de vous présenter
vos nouveaux Délégués Syndicaux de Site



Nadine KOLB

IDE – EPDI
Strasbourg



Stéphane KREBS

Tech Labo
Colmar / Mulhouse

Le Délégué Syndical (DS)

- ➔ Assure le lien entre les salariés et l'Organisation Syndicale à laquelle il appartient
- ➔ Anime la section syndicale
- ➔ Représente localement son syndicat auprès de l'employeur, en portant les revendications et réclamations des salariés, et en formulant des propositions
- ➔ Défend les salariés

Le Délégué Syndical de site (DSS)

- ➔ Collecte les demandes des salariés
- ➔ Assure l'intermédiaire entre les élus et les salariés pour informer sur les projets d'établissement, les décisions régionales, etc...

CSE DU 11/01/2024 À STRASBOURG

Retrouvez notre compte-rendu en pièce jointe

Vous y trouverez par exemple la liste des formations proposées à l'EFS pour 2024 en scannant ce QR code ci-dessous :



PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ 2024

L'UNSA a participé à limiter la hausse de vos cotisations !

Au 1er janvier 2024 vos cotisations au régime de frais de santé augmenteront de 18,15% et celles du régime de prévoyance de 4%. Pour réduire l'impact de ces augmentations, l'UNSA a œuvré pour que la prise en charge EFS passe de 60 à 62% en 2024.

INAPTITUDE D'UN SALARIÉ

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie peut solliciter une **visite médicale** afin d'engager une démarche de **maintien dans l'emploi avec accompagnement** (Cour de Cassation n°22-10.517 du 04/05/23).

Suite à cette visite et **en fonction de l'état de santé du salarié**, le médecin du travail peut être amené à constater une **inaptitude** à son poste de travail.

L'employeur a ainsi l'**obligation** de proposer au salarié une solution de **reclassement professionnel** en respectant les **recommandations du médecin du travail**.

Si aucun poste de l'entreprise n'est compatible avec l'état de santé du salarié, ou si ce dernier refuse la proposition de reclassement, l'employeur pourra procéder à un **licenciement**.

L'avis du CSE doit être recueilli avant présentation de l'offre de reclassement au salarié.

Si vous avez des questions ou un besoin d'accompagnement, prenez contact avec vos représentants UNSA !



Muriel RABIER
IDE - EPDI
Colmar

Nadine KOLB
IDE - EPDI
Strasbourg

Laurent BAUR
Chauffeur
Colmar

Stéphane KREBS
Technicien Labo
Mulhouse



unsa.efs.gest@gmail.com

**La 2^{ème} Convention du Personnel aura lieu
le 13 AVRIL 2024 de 10h à 16h au Centre Prouvé à Nancy
Venez nous rencontrer !**

L'UNSA VOUS INFORME



Retrouvez toutes les informations utiles dans notre livret régulièrement mis à jour !

Synthèse de l'ANAT et de la Convention Collective,... Vous trouverez dans notre livret toutes les informations et règles à connaître quand on travaille à l'EFS !



Un certain nombre de sujets en attente ou en cours de négociation ne sont pas développés dans ce livret et seront mis à jour après négociation

Un syndicat, ça sert à quoi ?



Combien ça coûte ?

27,20€/an

Après déduction fiscale

La cotisation annuelle est de 80€ et 66 % sont déductibles de vos impôts sur le revenu

Bulletin d'adhésion
à télécharger en PJ ou via le QR Code

Contact :

Muriel RABIER

☎ 06 30 54 93 18

✉ unsa.efs.gest@gmail.com



CR CSE 11.01.2024 STRASBOURG

1. Approbation du PV de la réunion du 02 novembre et 7 décembre 2023

2. Consultation sur le projet de [Règlement Intérieur GEST](#) et ses annexes [Laïcité](#) ; [Achat public](#) ; [Système d'information](#) : Document de [Présentation](#) (suite à l'information du 7 décembre 2023)

Harmoniser les trois règlements intérieurs historiques toujours en vigueur

- ☑ Nord de France (version 2012)
- ☑ Lorraine Champagne Ardenne (version 2007)
- ☑ Alsace (version 2013)

Les RP demandent l'avis d'un expert avant validation de ce futur Règlement Intérieur régional.
Le Règlement Intérieur actuel est conservé d'ici là.

3. Consultation sur la Politique Sociale et conditions de travail 2023

- [Bilan HANDICAP](#) (Présenté 12/2023) L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap est une composante essentielle de la politique des ressources humaines de l'EFS. L'accord renouvelé en 2020 s'inscrit dans la continuité des 2 accords précédents (2010-2014 et 2015- 2019) et ce pour une durée de 3 ans. Ce rapport fait état du bilan de la troisième année. Il reprendra chacun des axes de l'accord : - La politique d'embauche et d'intégration des travailleurs en situation de handicap - Les mesures d'accompagnement prévenant la désinsertion professionnelle - Les parcours professionnels - Le secteur adapté et protégé - L'information et la sensibilisation de tous
- [BHSC](#) (Présenté 12/2023)
- [DUER](#) (Présenté 12/2023)
- [Rapport égalité professionnelle 2022](#) (Présenté 12/2023)
- [Bilan des EI](#) (Présenté 12/2023)
 - Le service prélèvement représente 50,7% des effectifs CDI (371/732) 49% des points distribués pour les prélèvements
 - La Prépa et Stock Central représente 6,4% des effectifs CDI (47/732) 43% de salariés augmentés en Prépa & Stock central
 - Le Département DBTD représente 24,9% des effectifs CDI (182/732) 47,3% de salariés augmentés au DBTD
 - Les supports représentent 10% des effectifs CDI (73/732) 40% de salariés augmentés en support
- Indicateurs ANAT 2022 (Présentés le 02/11/2023)
- [Bilan social 2022](#) (Présenté 06/2023)
- [Politique alternance et affectation taxe d'apprentissage 2023](#) (Présentées 06/2023)

14 /14 votes d'abstentions

Cette consultation globale concerne des informations dont les documents ont été présentés pour la quasi-totalité entre le 03/11/2022 et le 06/07/2023, lors du précédent mandat au cours duquel

l'UNSA ne participait pas encore aux CSE. De ce fait, l'UNSA n'a pas pu échanger avec les différents intervenants sur tous les éléments de cette consultation et ne peut par conséquent pas émettre un avis parfaitement éclairé sur le sujet. L'UNSA ne prendra donc pas part au vote relatif à la politique sociale et aux conditions de travail 2023.

4. Politique Sociale, conditions de travail et emploi 2024 : Consultation sur le [Plan de développement des compétences 2024](#) (suite à l'information du 7 décembre 2023)

14/14 votes favorables

Le plan de développement des compétences 2024 concourt : - à l'obligation triennale de développement professionnel continu (DPC) pour nos professionnels de santé, - aux besoins de formation relevant de l'adaptation au poste de travail ou lié à l'évolution et au maintien dans l'emploi, - aux besoins liés au développement des compétences. Le plan de développement des compétences 2024 promeut également les solutions de formation ouvertes à distance (FOAD) sur différentes thématiques et améliore leur visibilité (classe virtuelle, E-learning) via des indicateurs dédiés. Le plan de développement des compétences concerne l'ensemble des professionnels travaillant à l'EFS, incluant les fonctionnaires mis à disposition (MAD) et les intérimaires. La formation professionnelle continue est financée : - par l'établissement au titre du plan de formation ; - par l'intermédiaire d'autres dispositifs, notamment le compte personnel de formation qui permettra de financer les validations des acquis, les bilans de compétences et les transitions professionnelles (CPF de transition).

Liste des formations dans QR code ci-dessous :



5. [Information en vue d'une consultation sur l'installation de vidéo surveillance au sein du CHRU de Nancy, dans les locaux du Brabois](#)

- Mise à disposition par le CHRU de locaux situés sur le site de Brabois, au RDC du bâtiment de biologie => obligation contractuelle de respecter les règlements et consignes de sécurité du CHRU. - Projet du CHRU de moderniser et d'étendre le système de vidéosurveillance des sites du CHRU en lien avec les exigences du Plan Vigipirate et le Plan de Sécurisation de l'établissement. - Exploitation réglementaire de la vidéosurveillance par la Direction des Services Techniques et Sécurité avec l'objectif unique de participer aux missions de sûreté et d'améliorer la protection des personnes et des biens.

- Installation d'une caméra intérieure dans le couloir commun aux locaux EFS et CHRU (accès porte sortie de secours)

L'information est donnée ce jour au CSE, la caméra n'est pas encore activée mais approuvée.

6. Information en vue d'une consultation sur la possibilité de reclassement de Mme XX suite à son inaptitude médicale. Vote 14/14 pour une consultation. Reclassement approuvé par les RPI, ce nouveau poste sera proposé à Mme XX.

7. Impact JO 2024 en GEST et conséquences sur les cessions internes vers IDF ?

Jeux sur 4 semaines.

La majorité des épreuves se déroulera en IDF, impacts certains sur les transports. L'Etat demande un plan d'activité à l'EFS pour pallier aux besoins.

Impact en GEST : être en mesure d'assurer nos cessions habituelles pour l>IDF, avec intégration d'un surplus de CGR (150 /semaine environ)

Pas d'impact en GEST /Congés annuels.

Pas d'impact logistique, mise à disposition des produits par transporteur habituel.

Exception si plan d'urgence.

8. Sécurisation du site de Mulhouse (installation d'une fermeture rapide et à distance de la porte accueil donneurs par ex.).

Pas d'installation de ce type prévue actuellement par la Direction. Cet établissement n'est pas de la possession de l'EFS et accueille du public, la vigilance est de rigueur dans chaque établissement. La question sera posée au personnel de Mulhouse afin d'approfondir les problématiques.

9. Divers

- Régulation déficit d'heures : information du salarié nécessaire le cas échéant
- Point divers posé par la Direction : UPR Nantes et impact sur l'EFS GEST : reconduction ? relocalisation ? autres régions candidates pour reprendre également cette activité. Offre de service GEST maintenue.
- Parking Heppner : parc logistique de poids lourds à Strasbourg, prestataire de l'EFS. Ce site va démissionner, l'activité logistique y sera-t-elle reconduite ou refonte de l'organisation? Délai 2025 ? Sujet en réflexion.
- Arrêt mise à disposition d'un véhicule navette à Metz (par soucis d'équité). Eventuelle proposition d'aménagement de véhicule personnel possible dans le cadre d'accompagnement des personnes à handicap. 2 personnes sont concernées dont 1 travailleur handicapé. Des mesures d'accompagnement seront proposées à ces salariés. Prolongement possible jusque fin mai 2024 au plus tard.
- Le médecin ou SPV peut arrêter une collecte avec aval du responsable hiérarchique (exemple récent température inadéquate aux bonnes conditions de travail)

Autres :

-SELON AVENANT 11

ARTICLE 2.2 COMMUNICATION DE LA CONVOCATION, DE L'ORDRE DU JOUR, DES DOCUMENTS ASSOCIES

La convocation et l'ordre du jour sont transmis par courriel et mis dans la BDESE concomitamment.

Mme Zollino en a pris note.

. Guide des activités socio culturelles : réunion budgétaire des ASC le 16.01.2024 à Nancy

