

Communication régionale UNSA GEST mars 2025

INFOS



Retrouvez notre CR CSE UNSA en PJ!

Lors du CSE du 06 mars 2025, vos élus ont notamment été consultés sur le **DUERP** et le **PAPRI Pact**.

De quoi s'agit-il?

Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est un document obligatoire, il recense et évalue les risques auxquels les salariés peuvent être exposés, afin de mettre en place des actions de prévention: c'est le **PAPRI Pact** (Programme annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Celui-ci contient des actions de prévention des risques identifiés dans le DUERP et vise à améliorer les conditions de travail.



Quels rôles pour les salariés?

- **Signalez les risques observés à votre encadrement! Exemple: au laboratoire, absence d'équipement de protection pour manipuler un produit toxique.**
- **Participez aux formations et aux actions de prévention mises en place. Exemple: consultez le guide du travail sur écrans.**
- **Respectez les consignes de sécurité. Exemple: en collecte mobile, attendez que le chariot soit descendu du hayon avant de le prendre en main et mettez des gants et des chaussures fermées pour votre sécurité.**

Pour établir le PAPRI Pact, les responsables s'appuient sur le DUERP et consultent les accidents du travail, les maladies professionnelles et toutes remontées du terrain. **Il est donc important de signaler chaque accident du travail physique même bénin et de le faire consigner dans un registre dédié. Rappel: un harcèlement moral ou sexuel est également un accident du travail qui doit être signalé et tracé! ARTL.1142-2-1 du Code du Travail**

Remarque UNSA au CSE du 06mars : « Tous les accidents survenant dans le cadre du travail ne donnent pas nécessairement lieu à des soins médicaux ou à un arrêt de travail. Ces accidents, a priori sans gravité, sont couramment qualifiés de « bénins ». Signaler ces accidents dans un registre prévu à cet effet permet aux salariés de conserver leurs droits en cas d'aggravation de leur état après l'accident. En outre, ce registre présente l'avantage d'informer l'employeur des risques qu'il est nécessaire de traiter avant qu'un accident plus grave ne survienne.

Un accident du travail bénin doit, comme tout accident du travail faire l'objet d'une déclaration de la victime et de l'employeur à la SS. Il est possible pour l'employeur de s'affranchir d'une déclaration à la CPAM, par l'inscription de l'accident sur ce registre.

Ce registre est-il tenu sur tous les sites de Grand Est? Si oui, pourrait-il être mis à disposition du personnel 24H/24H ? Un rappel sur son utilisation et sa localisation serait nécessaire aux salariés. Merci. »

La Direction vérifiera la présence de ce registre qui doit être présent sur chaque site, pas forcément accessible 24H/24H mais un rappel sera fait aux salariés quant à **sa présence, localisation et utilisation**. Le salarié doit déclarer l'AT bénin dans les 24H.





MALADIE ET ARRÊT DE TRAVAIL



INFO



Congés payés et arrêt de maladie de + de 30 jours

Acquisition **2,33 jours ouvrés par mois**, soit 28 jours ouvrés par an.

Le nombre de jours de congés n'est pas impacté par un arrêt maladie de moins de 30 jours.

Au delà, l'article 37 de la loi 2024-364 du 22/04/2024 s'applique.

En cas d'impossibilité de prendre ses CP, un report de 15 mois est possible.

Ce délai court à partir de l'information qui vous est donnée par votre responsable par courrier daté et écrit.

Si vous avez été en arrêt maladie en 2024, Horoquartz est paramétré et le calcul des CP est automatisé.

Quelle que soit la date d'un arrêt maladie pour lequel vous seriez amenés à demander une régularisation de vos droits CP, faite une demande de régularisation auprès de votre DRH, par **courrier en recommandé avec A/R**.

Toute demande de régularisation doit être effectuée dans les 2 ans après, la publication de la loi (avant le 22/04/2026). En cas de refus de régularisation par la Direction,

Un référent juridique UNSA peut vous accompagner aux Prud'hommes.

Cette démarche est individuelle et non collective.

Pour vous aider vos délégués UNSA peuvent vous transmettre un modèle de courrier afin de faciliter vos démarches.

Bon à savoir!

Les indemnités journalières versées par l'Assurance maladie ne sont pas prises en compte pour votre salaire moyen. Or, c'est votre salaire annuel moyen qui sert au calcul du montant de votre retraite. **S'ils sont répétés ou de longue durée, les arrêts maladie peuvent donc faire baisser le montant de votre retraite.**

Plus de détails sur info.retraite.fr selon votre carrière.

Favoriser l'accès au crédit avec un passé médical

Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2022, la loi Lemoine sur l'assurance emprunteur est abaissée à **5 ans pour tous les cancers et l'hépatite C**. C'est une mesure qui permet aux anciens malades de ne plus avoir à déclarer certaines pathologies à leur assureur après ce nouveau délai lorsqu'ils souscrivent une assurance emprunteur (prêt immobilier par exemple).

Pour plus de détails:

LOI no 2022-270 du 28 février 2022 pour un accès plus juste, plus simple et plus transparent au marché de l'assurance emprunteur Légifrance journal officiel.



LE SAVIEZ VOUS ?



MES DROITS: L'AVANCE SUR SALAIRE



Un acompte sur salaire consiste au versement anticipé d'une partie de votre rémunération mensuelle. Vous ne pouvez demander à votre employeur de vous verser un acompte qu'au cours de la 2^e quinzaine du mois. Le montant de l'acompte correspond à la moitié de votre salaire mensuel.



NOUVEAUTE A VENIR

Un accord en cours de signature vous permettant de **monétiser jusqu'à 5 jours** de votre compte épargne temps (CET)

A tout moment de l'année !



AIDE AUX FRAIS MEDICAUX

Un reste à charge important suite à des frais médicaux ?
Vous pouvez solliciter la prévoyance.
Votre demande sera examinée en commission.



Avantages restauration :
Des interrogations ? Un petit récapitulatif est consultable dans notre **Livret UNSA**



MAD: La majoration des samedis pour les MAD n'est pas applicable.

Les MAD ne peuvent pas bénéficier de ces dispositions car non statutaires dans les fonctions publiques.

Les taux horaires majorés étant déjà cadrés par leurs propres dispositions.

L'accord EFS prévoit l'application des primes pour remplacement inopiné aux MAD, toutefois, l'application est soumise à la bonne volonté des hôpitaux, il en va de même pour l'attribution des tickets restauration.



La TMC aphérèse n'est pas encore déployée sur tous les sites et son déploiement va se poursuivre en 2025.
Rappelons que les fonctions EPDI et de supervision sont **soumises au volontariat des IDE.**



Rendez-vous sur

Notre Site internet
efs.unsa.org

Notre livret UNSA
pour les infos pratiques



**Bulletin
d'adhésion en PJ**

CONTACTEZ-NOUS

Votre représentant syndical au CSE

Laurent BAUR **07.61.56.33.38**

Vos Délégués de site

Stéphane KREBS
DS Site de MULHOUSE/COLMAR.
07.69.07.60.40

Sékolène FERMIN
DS Site de STRASBOURG.
06.51.33.75.90

Vos déléguées syndicales régionales:

Muriel RABIER **06.51.92.29.75**

Nadine KOLB **06.95.79.07.81**

Magali DRUAUX
DS Site de NANCY.
06.12.90.38.01

Karen PIERARD
DS Site de Charleville-Mézières
06.19.42.29.91



Unsa.efs.gest@gmail.com



CR UNSA DU CSE / 06 MARS 2025 A NANCY

Table des matières

I.	Approbation du PV des réunions du 06 février 2025	1
II.	Consultation sur le déploiement du système de vidéosurveillance à l'entrée du parking Lobau	1
III.	Information en vue d'une consultation sur le projet d'actualisation de la charte des utilisateurs des systèmes d'information de l'EFS et de la charte des administrateurs des systèmes d'information de l'EFS	1
A.	Côté utilisateurs :	1
B.	Côté administrateurs :	2
IV.	Consultation sur la possibilité de reclassement de Mme X suite à son inaptitude médicale	3
V.	Politique sociale, conditions de travail et emploi 2025 : consultation sur la mise à jour du DUER 2024 -	3
VI.	Politique sociale, conditions de travail et emploi 2025 : consultation sur le PAPRI Pact 2025	3
VII.	Information sur le projet middleware HLA/HPA/HNA (projet Shela)	4
VIII.	Politique Sociale et conditions de travail 2024 : information en vue d'une consultation sur le bilan des AI 2024	5
IX.	Focus sur la carrière et la polyvalence des chauffeurs à Nancy	7
X.	Information en vue d'une consultation sur le déploiement d'un système de vidéosurveillance supplémentaire dans le couloir du RDC du service prélèvement de Strasbourg Spielman	7
XI.	Divers	8

ORDRE DU JOUR

12 votants

- I. Approbation du PV des réunions du 06 février 2025 : **12/12 votes POUR**
- II. Consultation sur le déploiement du système de vidéosurveillance à l'entrée du parking Lobau – Document (Info faite le 06/02/2025) **12/12 votes POUR**
- III. Information en vue d'une consultation sur le projet d'actualisation de la charte des utilisateurs des systèmes d'information de l'EFS et de la charte des administrateurs des systèmes d'information de l'EFS – **Charte utilisateur / Charte administrateur**

A. Côté utilisateurs :

L'EFS dispose d'un système d'information (SI) dont la protection est impérative et incombe à tous. Les utilisateurs en sont les acteurs clés.

Chaque utilisateur doit adopter un comportement rationnel, raisonnable et loyal dans l'usage des SI de l'EFS. Cet usage ne doit pas nuire au fonctionnement ni aux intérêts de l'EFS ou de ses personnels. Les ressources informatiques sont mises à la disposition des utilisateurs à des fins professionnelles. L'usage personnel (ex : messagerie, Internet, téléphonie) peut être exceptionnellement toléré et doit être identifié comme « personnel ».

Sauf exception dument autorisée, l'accès au SI de l'EFS avec du matériel non-géré par la DSI (équipements personnels, supports amovibles...) est interdit.

-Respecter les règles en vigueur à l'EFS

-Protéger les données stockées, traitées et échangées dans le cadre de son travail

-Respecter les bonnes pratiques d'utilisation de la messagerie électronique et traiter des données à caractère personnel de manière encadrée

-Accéder aux SI en toute sécurité

-Réagir à un incident de sécurité / une violation de données

- Vous constatez un incident de sécurité informatique (tentative d'intrusion extérieure aux SI de l'EFS, (perte ou vol de matériel, etc.) : contacter la RNSSI à l'adresse mail : efsssi@efs.sante.fr .Pour tout autre problème informatique, ouvrir un ticket IWS ;
- Vous avez ouvert une pièce jointe suspecte ou cliqué sur un lien externe frauduleux : contacter sans délai le Service cyber sécurité : alerte.virus@efs.sante.fr (copie RNSSI) ;
- Tout incident constitutif d'une violation de données à caractère personnel doit être signalé conformément à la procédure en vigueur en ouvrant un ticket IWS en lien avec le référent protection des données ou le DPO.
- La Charte nationale d'utilisateurs des systèmes d'information de l'EFS entrera en vigueur un mois après la date d'accomplissement de sa publicité et de dépôt. **Il est fortement recommandé de la lire** : disponible sur l'espace de gestion documentaire de l'EFS (GEDEON).

B. Côté administrateurs :

PRINCIPES D'UTILISATION DES DROITS D'ADMINISTRATION

- a. L'administrateur ne peut faire usage de ses droits à d'autres fins que celles de sa mission et sur le périmètre qui lui est dévolu. Il lui est interdit d'accéder aux informations hors du champ de sa mission d'administration, notamment pour une exploitation personnelle.
- b. Il ne pourra modifier les configurations et les droits d'accès que dans le respect de procédures d'administration ou d'exploitation définies.
- c. L'administrateur utilise son compte à privilèges pour exercer uniquement sa fonction. Pour l'utilisation de la bureautique, il doit utiliser un compte utilisateur standard du SI
- d. Afin d'assurer la sécurité des opérations d'administration, l'administrateur veille au bon niveau de sécurité du poste à partir duquel ces opérations sont effectuées.
- e. Lorsque l'authentification est réalisée au moyen d'un mot de passe, celui-ci doit être complexe tel qu'indiqué dans la politique des mots de passe de notre institution. Il doit être changé régulièrement selon un rythme propre à ne pas gêner l'administration, conformément aux préconisations de la politique de création des mots de passe existante à l'EFS : POLITIQUE DES MOTS DE PASSE EFS.

La charte prévoit différents chapitres tels : L'ENGAGEMENT, LE RESPECT DES RÈGLES D'UTILISATION, DE SÉCURITÉ ET DE BON USAGE, LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE DES DONNEES, LE RESPECT DE LA LEGISLATION CONCERNANT LES LOGICIELS, PRÉSERVER L'INTÉGRITÉ DES SYSTÈMES INFORMATIQUES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS, L'USAGE DES SERVICES INTERNET, L'ANALYSE ET LE CONTRÔLE DE L'UTILISATION DES RESSOURCES, LES SANCTIONS.

Le guide reprend les points clefs de ces 2 chartes.

IV. Consultation sur la possibilité de reclassement de Mme X suite à son inaptitude médicale : Mémo et Questionnaire – (Info faite le 06/02/2025)

Les élus dont UNSA ont recontacté cette salariée.

Mme X aimerait rester à Nancy en CDI à temps partiel.

Un poste de phoning est vacant en CDD sur Nancy à temps plein : serait-il possible de l'occuper à temps partiel par Mme X en attendant qu'il soit pourvu à temps plein ? Mme X serait d'accord. Entre temps un autre poste adapté à sa santé pourrait peut-être s'ouvrir à temps partiel sur Nancy.

Ce jour, 06 mars 2025, Mme X a postulé sur le poste à temps plein en CDD vacant à Nancy au CRD.

A la fin du CDD, c'est une fin de contrat. Par ailleurs, d'autres personnes peuvent postuler à ce poste.

SUSPENSION DE SEANCE DEMANDEE PAR LES ELUS

La DRH pourra lui proposer un poste uniquement après la consultation, mais pas tant qu'elle est en reclassement pour inaptitude. Un CSE extraordinaire est proposé par la Direction pour ce seul point le jeudi 13 mars à 14H30. Fin de mission de son CDI et reprise avec un CDD possible ?

Un juriste sera sollicité par les organisations syndicale UNSA et CFDT.

Le memo sera modifié par la DRH, les modalités de contrat seront approfondies et précisées, l'avis du médecin du travail sera également recueilli.

La salariée sera contactée par votre équipe UNSA

V. Politique sociale, conditions de travail et emploi 2025 : consultation sur la mise à jour du DUER 2024 - Document - (Info faite le 06/02/2025) **12/12 votes POUR**

VI. Politique sociale, conditions de travail et emploi 2025 : consultation sur le PAPRI Pact 2025 - Document - Intervention de Sandrine Burkhard (info faite le 06/02/2025) **3 ABSTENTION 9 CONTRE**

Remarque UNSA : Tous les accidents survenant dans le cadre du travail ne donnent pas nécessairement lieu à des soins médicaux ou à un arrêt de travail. Ces accidents, a priori sans gravité, sont couramment qualifiés de «bénins». Signaler ces accidents dans un registre prévu à cet effet permet aux salariés de conserver leurs droits en cas d'aggravation de leur état après l'accident. En outre, ce registre présente l'avantage d'informer l'employeur des risques qu'il est nécessaire de traiter avant qu'un accident plus grave ne survienne.

Un accident du travail bénin doit, comme tout accident du travail faire l'objet d'une déclaration de la victime et de l'employeur à la SS. Il est possible pour l'employeur de s'affranchir d'une déclaration à la CPAM, par l'inscription de l'accident sur ce registre.

Ce registre est-il tenu sur tous les sites de Grand Est? Si oui, pourrait-il être mis à disposition du personnel 24H/24H ? Un rappel sur son utilisation et sa localisation serait nécessaire aux salariés. Merci.

La Direction vérifiera la présence de ce registre qui doit être présent sur chaque site, pas forcément accessible 24H/24H mais un rappel sera fait aux salariés quant à sa présence, localisation et utilisation. Le salarié doit déclarer l'AT bénin dans les 24H.

VII. Information sur le projet middleware HLA/HPA/HNA (projet Shela) – Document - Intervention de Mme Marie-Joelle APITHY

Utilisateurs : biologistes et techniciens de labos dans 9 régions

Objectifs

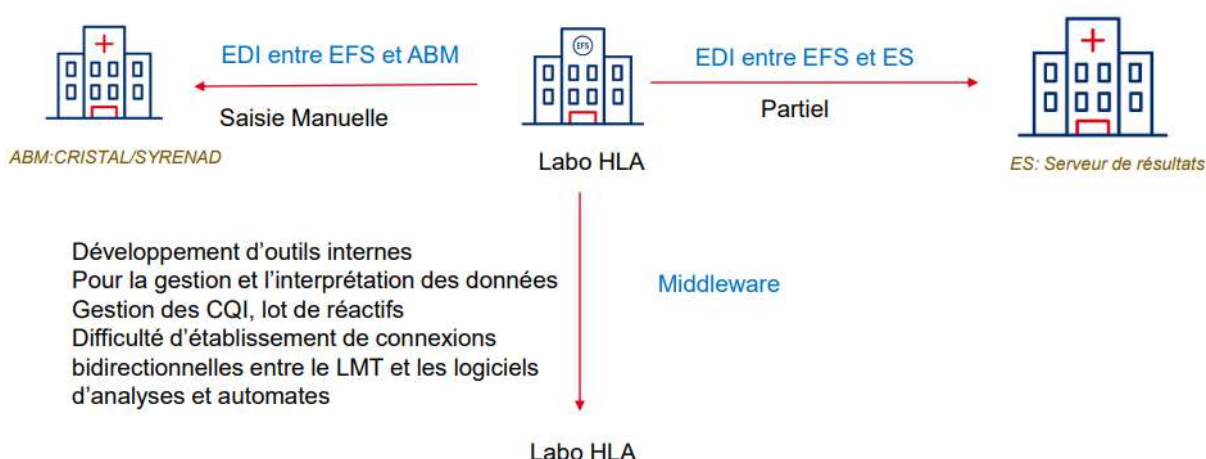
- Sécurité patients/donneurs
 - Renforcer la sécurisation de la transmission des résultats, des données P/D
 - Assurer la traçabilité des éléments critiques
 - Poursuite de l'harmonisation des pratiques avec un outil national
- Répondre aux attentes des partenaires et des exigences réglementaires
 - S'adapter à la mise en place de nouvelles techniques pour conforter l'EFS dans l'activité concurrentielle
 - Rester compétitif au regard de nos partenaires
 - Répondre aux exigences d'accréditation de la norme 15189 (réglementaire)
- QHSE
 - Améliorer l'ergonomie, l'efficience et la performance de l'activité

Le middleware HLA/HPA/HNA permettra les opérations suivantes :

- Assurer les étapes des différentes phases techniques (création de feuilles de paillasse adaptées, transfert des schémas des plaques de distribution aux automates de pipetage et/ou au automate d'analyse, validation technique et biologique des résultats, transfert des résultats dans le LMT) ;
- Etre connecté en bidirectionnel au LMT des laboratoires HLA/HPA/HNA/DVMO de l'EFS ;
- Intégrer des données provenant du LMT, nécessaires à la gestion du prélèvement et l'interprétation des résultats ;
- Assurer des éléments de système expert : pour le module « Ac anti HLA » :
 - Tableaux de suivi des MFI avec rapport graphique possible (pré-greffe, post-greffe, transfusionnel) intégrant les tables d'épitopes HLA ;
 - Module de réalisation de cross matches virtuels ;
 - Aide à l'interprétation des anticorps anti-HLA ;
- Assurer le suivi des CQI des séries d'anticorps-anti-HLA, avec alerte en cas d'anomalies ;

Activité du laboratoire HLA

Liaison informatique nécessaire



Sur le plan RH

Pas d'impact sur les effectifs

En terme de ressources

Prérequis obligatoire= accompagnement à l'outil ,équipes informatiques pour la mise en place de l'outil /MAD d'un MO/mise à niveau de l'architecture informatique ,SI++

Sur le plan des conditions de travail

Meilleure ergonomie, amélioration de la qualité de travail, limite les erreurs de saisie, facilite l'interprétation
Temps libéré pour d'autres tâches
Outil national unique et harmonisé

Sur le plan financier

Le coût global est estimé à 300.000€ (incluant le déploiement des 3 modules).

Calendrier initial : début 2024 alors que l'EFS (en 2025) n'en est qu'au début du module 1 avec la définition d'algorithmes d'interprétation. Choix économique sur le logiciel concurrentiel de l'hôpital ? Pas de calendrier précis à annoncer pour les 2 régions. Les phases test étaient prévues en 2025.

VIII. Politique Sociale et conditions de travail 2024 : information en vue d'une consultation sur le bilan des AI 2024 – Document et Présentation

-Une enveloppe de 0,85 % du cadrage salarial annuel (l'évolution de la RMPP est de 1,8%) de L'Etablissement Français du Sang est consacrée aux évolutions individuelles.

-10% de cette enveloppe est consacrée à la réduction des disparités salariales ;

-Un minimum de 9 points est fixé pour toute évolution individuelle (hors augmentation spécifique « congés maternité/adoption »).

- Augmentations Individuelles (AI) : Entre 1,5% et 4% du salaire de base
- Evolutions Professionnelles (EP) : Entre 3% et 7% du minimum de la position d'origine
- Promotions Individuelles (PI) : Entre 4% et 8% du minimum de la position d'origine

Exceptions : - Le dépassement de la fourchette est lié à l'atteinte du minimum de la nouvelle position

- Une dérogation accordée par la DRH Nationale

CAS SPECIFIQUE DU CONGE MATERNITE OU D'ADOPTION

L'article 2.2.2. de l'Accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances, signé le 20/01/2014, conformément aux dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail, prévoit l'attribution de l'augmentation individuelle moyenne nationale par CSP pour les salarié(e)s ayant donné naissance ou adopté dans l'année. Il prévoit d'attribuer la moyenne des augmentations individuelles (hors EP et PI) en incluant dans le calcul de l'assiette les salariés ne bénéficiant d'aucune augmentation de salaire.

Sont concernées les femmes ayant donné naissance ou adopté (ou les hommes ayant pris un congé d'adoption) dans l'année en cours ; les femmes dont le terme est prévu avant le 31/12/2024 doivent être incluses dans le dispositif.

Est attribué pour tous les salariés concernés, un nombre de points identiques selon la catégorie socio-professionnelle ; 4 points pour les employés, 5 points pour les TAM et 9 points pour les cadres. Le calendrier de mise en œuvre est le même que pour les autres augmentations individuelles attribuées pour 2024. Les salarié(e)s de retour de congé maternité et d'adoption ont été pré-identifié(e)s, et une enveloppe spécifique a été calculée. A ce titre, des points supplémentaires ont été attribués à chaque établissement dans leur enveloppe globale.

NOMBRE DE BENEFICIAIRES PAR POSITION DE DEPART

Étiquettes de lignes	Nb de bénéficiaires	% de bénéficiaires par position
02	1	0,3%
03	31	10,7%
04	42	14,4%
05	91	31,3%
06	46	15,8%
07	19	6,5%
08M	10	3,4%
08NM	14	4,8%
09M	6	2,1%
09NM	12	4,1%
10M	14	4,8%
10NM	5	1,7%
Total général	291	100,0%

NOMBRE DE BENEFICIAIRES PAR TRANCHE D’ANCIENNETE

Tranches d’ancienneté	EffectifJuin 2024	Nombre de bénéficiaires	% de la population augmentée en 2024	% de bénéficiaires
0 - 5 ans	305	102	33,4%	35,1%
6 - 10 ans	120	57	47,5%	19,59%
11 - 15 ans	79	27	34,2%	9,28%
16 - 20 ans	82	39	47,6%	13,40%
21 - 25 ans	81	32	39,5%	11,00%
26 - 30 ans	51	14	27,5%	4,81%
31 - 35 ans	23	9	39,1%	3,09%
36 - 40 ans	23	6	26,1%	2,06%
41 - 45 ans	7	5	71,4%	1,72%
Total général	771	291	37,7%	100,0%

Remarque UNSA : la fidélité pour les salariés ayant une ancienneté de 26-30 ans de présence à l’efs est assez mal récompensée par rapport à la tranche d’ancienneté 0-5ans .

Mais la prime d’expérience existe encore à ce jour !

Le service prélèvement correspond à 49% des effectifs. 771 salariés en GEST en 08/2024

AIG = augmentation des IRP ,vérification annuelle pour les anomalies répertoriées

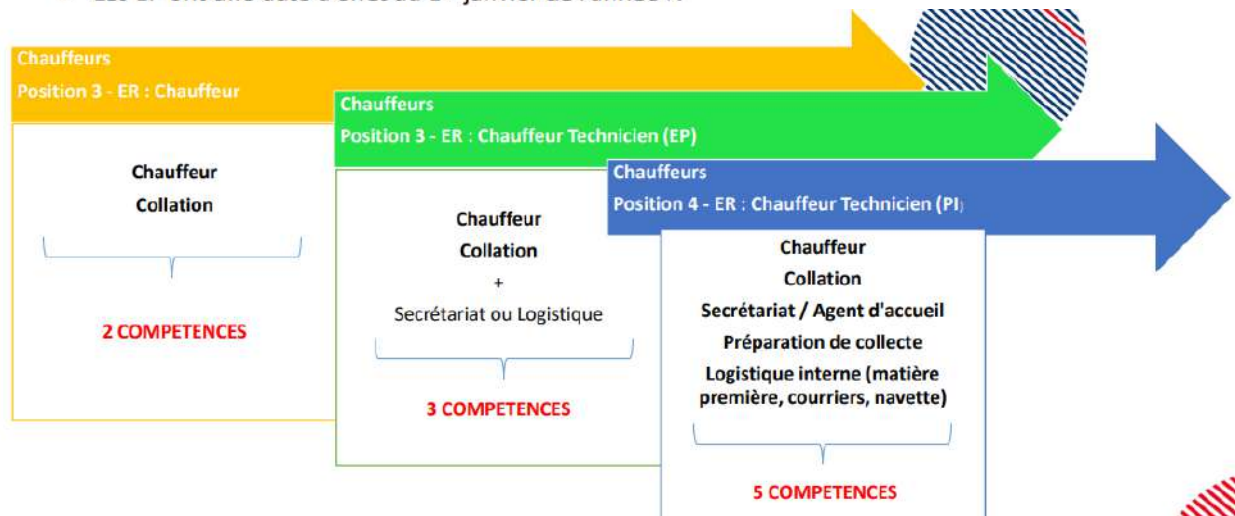
IX. Focus sur la carrière et la polyvalence des chauffeurs à Nancy - Document de présentation initial du Parcours Chauffeurs -

A l'embauche :

- Présentation impérative de la polyvalence
- Entrée à l'EFS en position 3 permettant aux nouveaux embauchés d'acquérir progressivement leurs habilitations.

En évolution de carrière :

- L'EP s'effectue lors de la campagne d'EJ.
 - La PI s'effectue lors de la campagne d'EJ
- C'est donc dans l'année de l'habilitation que les EP et PI se mettront en œuvre.
- ✓ Car les PI sont rétroactives et seront effectives à la date réelle de sa nouvelle prise de poste de fonction du salarié (de sa polyvalence totale).
 - ✓ Les EP ont une date d'effet au 1^{er} janvier de l'année N



Groupe de travail avec responsables des logisticiens et chauffeurs eux-mêmes **demandé par le Directeur** pour harmoniser les pratiques sur nos différents bassins. Un état des lieux se fera avec Mr SAMAMA avec une vision pour le mois de juin.

X. Information en vue d'une consultation sur le déploiement d'un système de vidéosurveillance supplémentaire dans le couloir du RDC du service prélèvement de Strasbourg Spielman – Document

Constat de plusieurs dégradations dans le bureau de Mme X (détérioration store intérieur le 08 ou 09/01, colle forte dans serrure porte le 25 ou 26/02)

- L'angle de vue des caméras actuellement installées ne permet pas une visibilité du couloir d'accès au bureau de Mme X
- Afin de renforcer la sécurité des biens et des personnes, souhait d'ajouter une caméra dans le couloir du RDC – la position exacte sera à définir lors des travaux d'installation.
- Modalités techniques : identique au système actuel
- Budget prévisionnel : 1 k€
- Date d'installation : au plus tôt

Une plainte a été déposée au commissariat de Police de Strasbourg.

Ce point passe en info-consultation pour un déploiement rapide de cette caméra : 12/12 POUR

XI. Divers

- Défaillance des contrôles d'accès en GEST. La société Horoquartz est intervenue et une réinitialisation sera refaite, autre intervention également par Horoquartz pour les accès portes.
- « problématique » avec le logiciel de réservation des véhicules à Strasbourg. Un paramétrage pourrait être fait pour une meilleure gestion du parc automobile.
- lettre du personnel d'IH/DEL de Nancy : sous-effectif, 2 embauches prévues pour cette année. Le Directeur a répondu par mail à cette équipe.
- point indemnité restauration Alsace : c'est l'accord de 2008 qui s'appliquait, des pratiques locales de routine se sont appliquées jusqu'en 10/2024.
- validation des ODM : rappel aux responsables, mise en place de délégations en cas d'absences des collaborateurs. Variation des tarifs SNCF.



CR rédigé par votre équipe UNSA