

Communication régionale UNSA- AVRIL 2025

INFOS



Retrouvez le CR UNSA
du CSE du mois d'avril
en PJ!



Déclaration UNSA au CSE:

« Les représentants du personnel du syndicat UNSA
sont défavorables au bilan des AI 2024.

Nous demandons davantage de transparence sur
l'attribution de ces points. Où se trouve le levier de
motivation lorsque ni le mérite, ni les compétences
professionnelles ni même l'assiduité ne sont davantage
reconnus?

*Ces Augmentations Individuelles favorisent les
inégalités salariales entre les collaborateurs et
favorisent les Risques Psycho-Sociaux. »*



De nombreux sites vont devoir commencer à ouvrir le samedi ou à
allonger leurs horaires.

Ces changements peuvent avoir un impact sur l'organisation du travail.
Si vous rencontrez des difficultés organisationnelles, comme prendre
votre pause, n'hésitez pas à le signaler à votre hiérarchie,

et à vous rapprocher de votre équipe UNSA.



Rappel: La pause en journée continue

Durée: 30 min ➤ Lorsqu'il n'y a pas d'interruption de travail (ou coupure) possible en raison de la
continuité de l'activité.

La journée continue est systématiquement mise en place dans les cas spécifiques suivants: en cas
de planification **le samedi**, le dimanche ou un jour férié, en cas de planification de nuit (entre 21 h
et 6 h), en cas de planification au plus tard à 7h00 ou après 19h30 (les postes se terminant à 19 h
30 ne sont pas concernés), lorsque vous êtes en équipe restreinte et qu'une continuité de service
s'impose (ex: une seule personne habilitée au poste).

La pause de 30 mn de journée continue doit être organisée par l'employeur dans le créneau
horaire [début 11 h 30 - 14 h 30 fin de la pause méridienne] si le salarié travaille toute la durée de
cette plage.

Le temps de pause est obligatoire

Si la pause est interrompue avant 20 minutes, elle est reprise plus tard et reconduite à hauteur de
30 minutes.

Si la pause est interrompue au bout de 20 minutes, le personnel bénéficie d'une nouvelle pause de
20 minutes.

Majoration pour travail le samedi 15% du taux horaire depuis le 1^{er} juillet 2024!

Avec votre équipe UNSA faites valoir vos droits.



L'UNSA

VOUS INFORME

Face à l'incapacité médicale, une solution adaptée!

Votre équipe **UNSA** s'est mobilisée et a voté pour qu'un salarié puisse éviter un licenciement lié à son incapacité médicale.

Un CSE extraordinaire, organisé grâce à notre action déterminante, a permis de lui proposer un poste adapté, qu'elle a validé.

Elle conserve ainsi son salaire, son ancienneté et ce dans un cadre qu'elle a validé.

Merci pour votre implication sur le terrain!



L'UNSA vous encourage à développer vos compétences.

A l'occasion de vos entretiens individuels et sur Talentsoft, pensez à demander des formations!

Contactez vos représentants **UNSA** pour obtenir les modalités de demandes, la liste des formations proposées par l'EFS et celles du centre de formation **UNSA**.

Dans le cadre du CFESSES (congé de formation économique sociale environnementale et syndicale),

Le temps passé en formation est compté comme du temps de travail, l'éventuel hébergement ainsi que les frais de déplacement et de restauration associés sont pris en charge par l'employeur.

22 avril: Jour de la Terre et de l'environnement

➡ Code du travail, article L2312-8, alinéa 1 à 3 « Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des **conséquences environnementales** dans ces décisions. »



Protégeons-la!

CONGES PAYES: Que dit la Convention collective de l'EFS Art 3-2-3-1 congés payés

La période de référence annuelle pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du **1er janvier au 31 décembre** de chaque année.

La durée du congé est fixée à **2,33 jours** ouvrés/mois de travail effectif.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, la durée des congés payés est fixée au prorata. L'ouverture des droits aux congés **n'est pas suspendue par la maladie**.

Les **congés peuvent être pris par anticipation** dans la limite des droits acquis dans l'année.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, selon les **nécessités du service**, des **dates des années antérieures**, et dans la mesure du possible, selon les désirs particuliers des intéressés en tenant compte de leur situation de famille, notamment **des possibilités de congés du conjoint**, ainsi que, le cas échéant, des **activités du salarié chez d'autres employeurs**. Les **conjointes salariées** au sein de l'EFS ont droit à un **congé simultané**. Des dispositions particulières sont prises par l'EFS afin de faciliter aux **salariés originaires des territoires non métropolitains** ou étrangers, la prise de leurs congés, ces salariés pourront utiliser, sur une année, les **droits accumulés pendant deux ans**.

➡ **Pour la 3^{ème} période du 01/10 au 31/01, les congés sont à poser avant le 1^{er} juin avec leur validation au 30 juin.**

LE CONGÉ PATERNITÉ

Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de :

- **25 jours calendaires** (c'est-à-dire la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés, **pour la naissance d'un enfant.**
- **32 jours calendaires en cas de naissances multiples.**

La durée du congé est divisée en deux périodes :

Congé de naissance:

Première période obligatoire de quatre jours calendaires pris immédiatement après le congé de naissance:

À la naissance d'un enfant (ou le premier jour ouvrable suivant la naissance), le père (ou le cas échéant le conjoint, le concubin ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité (Pacs)) a droit à un congé de naissance de trois jours à prendre immédiatement à la naissance de l'enfant. Contrairement au congé de paternité, il ne peut pas être différé, sauf cas exceptionnel. Il peut en effet être reporté au-delà des six mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère.

Congé paternité:

Deuxièmes périodes de 21 jours calendaires ou de 28 jours en cas de naissances multiples :

Cette seconde période de congé peut être soit prise en continue, soit fractionnée en deux fois maximum (chaque période devant au minimum durer cinq jours).

Elle doit débuter dans un délai de six mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf cas exceptionnel. Il peut en effet être reporté au-delà des six mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère.

Comment le salarié doit-il formuler sa demande de congé de paternité ?

Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement et des dates de début de sa ou ses périodes de congés le plus tôt possible et au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé de paternité. Il doit également préciser la date à laquelle il souhaite y mettre fin. En cas de naissance avant la date prévue, le salarié doit informer sans délai.

L'employeur ne peut pas s'opposer à une demande de congé de paternité si le délai d'un mois a bien été respecté.

ATTENTION: Même si l'employeur rédige une attestation vous autorisant à reporter votre congé au-delà de la période autorisée, vous ne pourrez prétendre à une indemnisation de la CPAM .

À l'EFS , les conjoints, partenaires pacsés ou concubins d'une femme enceinte bénéficient d'une autorisation d'absence pour 3 examens ou actes médicaux.



Retour sur notre visite de site à la Maison du Don de CHARLEVILLE-MEZIERES



Nous avons été chaleureusement accueillis le **17 mars 2025**.

Tous les salariés présents ont fait preuve d'un grand professionnalisme, et nous avons pu échanger de manière constructive.

Nous tenons à remercier Madame **Karen PIERARD** Déléguée Syndicale de Site **UNSA**, pour sa disponibilité et son engagement !

Retour sur notre visite de site à la Maison du Don de REIMS.



Lors de cette visite nous avons échangé de manière constructive avec beaucoup de salariés présents.

De nombreuses questions ont été soulevées, ce qui reflète l'engagement et l'intérêt des équipes.

Ces échanges seront pris en compte pour continuer à défendre vos droits.

Nous restons à votre dispositions pour toutes vos questions !



**A L'UNSA
ON S'OCCUPE DE MOI !**





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 Déléguées Syndicales Régionales

Muriel RABIER **06.51.92.29.75**

Nadine KOLB **06.95.79.07.81**



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

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

Compte rendu UNSA du CSE du vendredi 4 avril 2025 à Strasbourg



ORDRE DU JOUR

14 votants

1. Approbation du PV des réunions du 06 mars 2025 : Unanimité 14 pour et du CSE extra-ordinaire du 13 mars 2025 : 14 votes pour.

2. CR CSSCT 12 2024 sera annexé au Procès-Verbal de ce CSE.

Pour retrouver le compte rendu : Compte rendu **UNSA** du CSSCT envoyé avec la communication régionale **UNSA** du mois de mars.

3. 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 / Guide utilisateur

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

Détails à retrouver dans le compte rendu **UNSA** du CSE du mois de mars.

Consultation : 14 votes POUR

4. Politique Sociale et conditions de travail 2024 : consultation sur le bilan des AI 2024

Description dans le compte rendu **UNSA** du CSE du mois de mars.

Consultation : 14 Contre à l'unanimité

UNSA : « Les représentants du personnel du syndicat UNSA sont défavorables au bilan des AI 2024.

Nous demandons davantage de transparence sur l'attribution de ces points. Où se trouve le levier de motivation lorsque ni le mérite, ni les compétences professionnelles ni même l'assiduité ne sont davantage reconnus.

Ces AI favorisent les inégalités salariales entre les collaborateurs et favorisent les risques psycho-sociaux. »

5. Information sur le projet DSI unique – Documents CSEC intégrés dans la BDESE et présentation régionale. Intervention de Nicolas Carpentier

Les objectifs :

- Rendre un meilleur service informatique aux utilisateurs avec des moyens optimisés,

- Accélérer la transformation numérique de l'établissement,
- Mieux sécuriser le système d'information,
- Harmoniser les modes de fonctionnement et renforcer les collectifs de travail des professionnels du système d'information
- Améliorer l'attractivité et la fidélisation des personnels en offrant des missions diverses et en accroissant les possibilités de parcours professionnel

Le résultat :

- Regrouper toutes les équipes informatiques sous une même organisation hiérarchique
- Construire des conventions de services, partagées avec les directions utilisatrices
- Conforter le RSI comme lien entre Régions et DSI, et comme manager local

Les contrats de travail seront rattachés administrativement aux établissements régionaux où siègent les salariés. Cependant, les contrats actuels (siège) ne seront pas modifiés. Une réflexion globale sera menée ultérieurement au-delà des salariés de la DSI.

La nouvelle DSI gère de façon hiérarchique :

- L'organisation des missions, le dimensionnement des équipes, la validation des congés, la gestion des ordres de mission, le pilotage de la formation, les évaluations annuelles, les évolutions individuelles salariales et de carrière, etc.

La région gère :

- Le recrutement, l'établissement du contrat de travail, l'établissement et le virement de la paye, les mesures de sanctions éventuelles, la rupture du contrat de travail, etc.
- Les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc. en lien avec le RSI.

Les postes d'adjoints au RSI sont supprimés, mais le nombre global de postes est maintenu, l'accord sur les réorganisations sera appliqué donnant priorité aux salariés concernés Des postes de responsables de département, de services ou de pôles seront ouverts à candidature interne pour manager les équipes nouvellement créées. Un suppléant est identifié pour les périodes de vacances habituelles (congés payés, arrêts de courte durée).

Présentation de l'organigramme GEST et ses évolutions.

Quel changement pour demain ? Fournir des services de proximité digitale ? Missions actuellement verticalisées. Accompagnement des salariés ?

La consultation n'aura pas lieu en région puisqu'elle a déjà été en point du jour en CSEC du mois de mars 2025.



L'UNSA VOUS INFORME

MARS 2025

Projet Unit pour une DSI unique

Un projet nécessaire mais qui ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail du personnel – L'UNSA a voté **CONTRE**

Ce projet de DSI unique prévoit la mutualisation des ressources et du pilotage des Systèmes d'Information de l'EFS en regroupant toutes les ressources informatiques nationales et régionales sous une même entité hiérarchique. Ce projet concerne tout l'effectif de la DSI réparti dans 13 régions, soit 228 salariés aujourd'hui. La nécessité d'un tel projet fait plutôt consensus auprès des salariés concernés mais les inquiétudes résident surtout dans son déploiement :



- Craintes relatives à la **gestion administrative des contrats** qui vise à rattacher chaque personnel à la région dans laquelle il exerce, malgré des liens hiérarchiques avec le siège. Ce point a été reporté, mais le sujet n'est pas clos pour autant, puisque la direction nationale prévoit de le traiter de façon plus globale d'ici la fin de l'année 2025.
- **Opacité des attributions des postes.**
- **Modification de l'organigramme et des liens hiérarchiques.**
- **Hyperspécialisation** des postes entraînant perte de la polyvalence et des compétences acquises.
- Absence de **plan de formation** et de démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (**GEPP**)
- **RPS** lié à l'absence d'accompagnement au changement pour la transition entre les anciens postes et les nouveaux et à l'absence d'harmonisation des outils.
- Analyse des risques, **risques qui montrent une forte criticité et** qui devront être intégrés au DUERP et au PAPRI Pact avec une prise en compte rigoureuse, indispensable si l'EFS ne veut pas voir s'échapper le personnel de la DSI !

Compte tenu de tous ces éléments, l'UNSA a donné un avis défavorable à ce projet tel qu'il est présenté à ce jour.



Contact : efs@unsa.org

6. Information sur le projet bluefiles : Document - Intervention de Nicolas Carpentier

Objectifs : Effectuer et recevoir des transferts entre utilisateurs de Bluefiles, recevoir des transferts provenant d'expéditeurs non utilisateur de Bluefiles en mettant à disposition gratuitement et simplement une page de dépôt.



CARACTÉRISTIQUES

- Jusqu'à 100Mo par envoi (évolution prochaine à 1Go) / durée de rétention 15 jours
- Obligation **pour les destinataires** de posséder un **compte BlueFiles** pour être authentifié et accéder au document. (création de compte gratuite)
- **Sécurisation des données** en leur appliquant un **chiffrement** de bout en bout

2024

2025



SUPPORT



MÉTIER

RNSSI / DRAQ

helen.de-balbine@efs.sante.fr

maricela.pelegrin-bomel@efs.sante.fr



SI

Support AMI (Ticket IWS)

Plus d'infos sur : Sharedoc MOP BlueFiles

Déploiement prévu en juin 2025.

7. Retour sur l'enquête administrative faite au service prélèvement de Strasbourg Spielmann.

Enquête administrative achevée. Procédure disciplinaire en cours.

Y a t il un plan d'action prévu par la direction et sa date de mise en place ? Une caméra de surveillance a été mise en place. Une enquête disciplinaire et une autre d'ordre possiblement judiciaire se poursuivent . Procédure disciplinaire en cours. Plan d'action dès le retour de la responsable de site. Un plan d'action avec des mesures adéquates sera mené globalement envers

l'ensemble de l'établissement en commençant par une réunion avec le personnel du site de Strasbourg.

Message de la Direction pour les salariés : utiliser les voies RH,N+1,représentants du personnel pour faire remonter les problématiques.

8. Une organisation syndicale demande une étude socio- organisationnelle pour le service prélèvement de Strasbourg Spielmann . La Direction est actuellement contre.

9. Divers :

-Suivi des locaux HP : requête de changement de locaux depuis 2017 toujours en cours.

Fin janvier 2025 : proposition de locaux des HUS non adéquate avec les besoins de l'EFS, propositions à revoir : cahier des charges IH/DEL EFS spécifique. L'intervention du Président Mr Pacoud en janvier 2025, est restée sans réponse, une relance a été faite. **Contentieux envisagé** car un accord avait été signé en 2017. Le plan B est en réflexion avec l' ARS et l'ICANS ; il serait envisagé de faire de la délivrance uniquement sur le site de Hautepierre ... à suivre.

- Suivi problématique fermeture parking Heppner

Parking mené à disparaître en automne 2025. Recherche de points de chutes pour permettre le stationnement des PL de collectes mobiles. Travail en parallèle sur les planifications de collectes.

Une étude est en cours, **une information à propos de cette délocalisation sera donnée en CSE du mois de juin**, consultation en juillet et mise en place en septembre.

-Suivi des problèmes d'écrtage des heures (cf. : points divers CSE décembre 2024)

Note du 13/11/2024 à propos d' horoquartz : tolérance +ou- 10min lors des badgeages.

La note n'est pas appliquée par tous les planificateurs, une relance sera envoyée.

- Demande de changement des horaires pour le CSE du 2 Octobre 2025.

Avancée de la réunion CSE :13H-16H



Compte rendu rédigé par vos élus du syndicat UNSA-GEST