



❶ Difficultés de recrutement :

L'atterrissage 2024 a mis en évidence des défauts de recrutement sur les emplois à fortes contraintes (nuit, astreinte). Pour augmenter l'attractivité de ces emplois, **FO** revendique :

- La revalorisation du **travail de nuit à 35% du taux horaire**
- L'indemnité d'**astreinte du samedi** équivalente à celle du dimanche et jours fériés

❷ Nouveau système de classification et de rémunérations associées :

Dans le cadre de la mise en place d'un nouveau système de classification et de rémunérations associées, **FO** revendique la **réduction des écarts de rémunération** par l'augmentation de tous les salariés en dessous de la moyenne de rémunération de son emploi repère à ancienneté comparable.

❸ Révision de l'accord cohésion sociale et égalité des chances :

Suite à l'augmentation de l'âge de départ à la retraite et de la signature de l'ANI du 14/11/2024, **FO** revendique la **révision de l'accord cohésion sociale et égalité des chances**, notamment pour améliorer l'accompagnement des seniors en fin de carrière :

- Transmission de leurs compétences
- **Réduction des contraintes**
- **Jours de congés supplémentaires** après 50 ans
- **Suppression de la limite de 2 ans** du CET « fin de carrière » afin de permettre un arrêt progressif de plus de 2 ans, en utilisant les points pénibilité ou la retraite progressive
- **Transformation de l'indemnité de départ en retraite en temps de repos en fin de carrière**

❹ Projet social de l'EFS en lien avec le COP :

En lien avec le projet social du COP, **FO** revendique la révision de l'accord projet social Volet II pour y intégrer :

- Des mesures pour **améliorer le collectif** (mise en place d'objectifs collectifs, ...)
- Des mesures d'**amélioration de la QVCT**
- Des mesures d'**amélioration de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle**
 - Semaines de 4 jours
 - Horaires d'ouverture des MDD et collectes mobiles ne dépassant pas 19h

❺ 25 ans de l'EFS :

En lien avec les 25 ans de l'EFS, **FO** revendique le **versement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)** pour reconnaître l'engagement des salariés dans la construction de l'EFS et leur investissement dans les projets stratégiques de l'EFS, en l'absence d'intéressement.

« Les 25 ans de l'EFS » doivent également être marquants pour le personnel, avec une PPV ayant comme critère l'ancienneté à l'EFS.

● Rémunération :

● Mesures collectives

- **Valeur du point** : Augmentation de la valeur du point de 5 %
- **Primes conventionnelles** : Revalorisation des primes de 5 %
- **Pouvoir d'achat** : Mise en place d'un 13^{ème} mois
- **Prime agglomération** : Prime permettant de faire face aux prix des loyers (cette prime est adaptée au lieu de travail)
- **Prime découchage** : Compenser les obligations professionnelles conduisant à un découchage. Cette contrainte est la conséquence de la création de grandes régions.
- **Prime d'azote** : Reconnaissance des contraintes et risques liés à la manipulation de l'azote.
- **Majorations** :
 - Passage de la majoration du samedi à 20%
 - Passage de la majoration des jours fériés à 100%
 - Passage de la majoration du 1^{er} mai à 200%

● Mesures individuelles en l'absence d'évolution automatique

- **Répartition des évolutions individuelles** :
 - Augmentations individuelles : **60%** (rétroactif au 1^{er} janvier)
 - Evolutions professionnelles : **30%** (rétroactif au 1^{er} janvier)
 - Promotions Individuelles : **10%** (date de prise de poste)
- **Augmentation individuelle** :
 - Pas d'augmentation individuelle inférieure à 12 points

● Temps de travail

- **Horoquartz** :
 - Création d'un item gréviste assigné saisissable par le personnel
 - Possibilité pour le personnel de saisir ses heures de grève
- **Congés payés** :
 - Mise en place des jours d'ancienneté pour fidéliser le personnel
 - Acquisition de 2 jours supplémentaires pour le personnel n'ayant pas eu d'arrêt de travail
 - 30 Congés payés pour tous afin de supprimer les disparités actuelles
- **Jours fériés** : Porter le crédit global annuel de jours fériés chômés ou compensés à 9 jours et 11 jours pour le personnel amené à travailler **au minimum 8 dimanches ou JF ou 15 samedis**
- **Télétravail** :
 - Faciliter l'accès au télétravail
 - Porter le nombre de jours de télétravail à 24 jours par période
 - Mise en place de jours supplémentaires pour les aidants et femmes enceintes (pré et post congés maternité) et seniors > 55 ans (pour réduire les contraintes des déplacements)

- **Qualité de vie au travail**

- **Pauses :**

- Prise en charge du café et du thé pour l'ensemble du personnel
- Mise à disposition de fontaine d'eau froide et tiède sur tous les sites

- **Conciliation vie professionnelle et vie personnelle :**

- Mise en place de la semaine à 4 jours
- Horaires d'ouverture des MDD et collectes mobiles ne dépassant pas 19h
- Mise en place et développement du congé sans solde
- Arrêt des réunions se déroulant après 17h
- Aidants : étendre à la fratrie et les neveux ou nièces

TRANSPORT

- **Augmentation de la prime de transport** pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel (horaires, absence de transport en commun ...) et attribution de la prime dès le deuxième kilomètre
- **Espaces de stationnement** : Engagement de la direction de négocier un tarif préférentiel avec les collectivités locales ou les sociétés de parking et prise en charge des frais de stationnement à hauteur de 75 %, pour les salariés contraints de prendre leur véhicule personnel.

DEPART EN RETRAITE

- **Indemnité de départ en retraite** : Ajouter une tranche à 6 mois de salaire de référence pour une ancienneté de 26 à 35 ans et 7 mois pour une ancienneté supérieure à 35 ans.
- **Majoration des heures de CET** pour permettre un départ anticipé pour le personnel occupant un emploi reconnu pour sa pénibilité et pour le personnel en situation de handicap