

### ☛ Pouvoir d'achat :

FO revendique :

- **Augmentation de la valeur du point de 5 %**
- Mise en place d'un **13<sup>ème</sup> mois**
- **Augmentation de la prime de transport**

### ☛ Reconnaissance des contraintes :

FO revendique :

- La revalorisation du **travail de nuit à 35% du taux horaire**
- L'indemnité **du samedi** équivalente à celle du dimanche et jours fériés
- Du repos conventionnel équivalent au temps de travail réalisé les samedis et dimanches en plus des majorations.

### ☛ Réduire les disparités salariales :

FO revendique :

- Négocier un accord sur la transparence salariale
- Réduire les disparités salariales par le biais de l'enveloppe des augmentations individuelles

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

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**
- **2 Jours de congés supplémentaires après 50 ans et 4 jours après 60 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
- **Aménagement du temps de travail en fin de carrière 4 ans avant sa retraite au lieu de 2 ans actuellement**
- **Possibilité de transformation de l'indemnité de départ en retraite en temps de repos en fin de carrière**

### ☛ Amélioration des conditions de travail :

FO revendique la révision de l'accord projet social Volet II pour y intégrer notamment :

- Des mesures pour **améliorer le collectif**
  - Mise en place d'objectifs collectifs en lieu et place d'objectifs individuels définis lors des EAE
  - Maintien ou mise en place d'un budget par an dédié à un temps convivial
- Des mesures d'**amélioration de la QVCT (cf. paragraphe correspondant ci-dessous)**
- 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
  - Réduction au maximum du travail des dimanches et jours fériés
  - Réduction au maximum des horaires de nuit
  - Arrêt de l'alternance jour/nuit



- **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<sup>ème</sup> mois
  - **Prime agglomération** : Prime permettant de faire face aux prix des loyers (cette prime est adaptée au lieu de travail)
  - **Indemnité de découchage** : perçu pour le personnel devant découcher dans le cadre de leur fonction.
  - **Indemnité d'azote** : Reconnaissance des contraintes et risques liés à la manipulation de l'azote.
  - Indemnité pour les personnes réalisant des horaires atypiques (matin avant 8h ou fin de service après 18h et personnel de nuit)
  - **Majorations** :
    - Passage de la majoration du samedi à 100%
    - Passage de la majoration des dimanches et jours fériés à 100%
    - Passage de la majoration du 1<sup>er</sup> mai à 200%
    - Majoration des horaires de 20% entre 19h et 21h
  
- **Mesures individuelles en l'absence d'évolution automatique**
  - **Répartition des évolutions individuelles** :
    - Augmentations individuelles : **60%** (rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier) pour réduire les disparités salariales
    - Evolutions professionnelles : **30%** (rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier)
    - Promotions Individuelles : **10%** (date de prise de poste)
  - **Augmentation individuelle** :
    - Pas d'augmentation individuelle inférieure à 12 points
  - **Alternants** :
    - Rémunérer les alternants en fonction du diplôme préparé



## TEMPS DE TRAVAIL

- **Congés payés :**
  - Mise en place des jours d'ancienneté pour fidéliser le personnel
  - 30 Congés payés pour tous afin de supprimer les disparités actuelles
  - Les périodes de congés ne comptent pas dans le calcul des jours de repos hebdomadaires prévu par l'article 1.6 de l'ANAT
  - Ne pas planifier le weekend avant ou après ses congés payés ou jours de récupération
  - Homogénéisé les règles de calcul des congés payés pour les personnes à temps partiel qui ne bénéficient pas de jours fixes
  
- **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**
  
- **Repos conventionnel :** Repos conventionnel équivalent au temps de travail réalisé les samedis et dimanches en plus des majorations.
  
- **Télétravail :** Mise en place de jours supplémentaires pour les aidants et seniors > 55 ans (pour réduire les contraintes des déplacements)
  
- **Travail de nuit :** Révision de l'ANAT afin de déterminer les règles régissant les temps de repos, les jours consécutifs, ainsi que les autres règles spécifiques à cette organisation de travail
  
- **Astreintes :** Révision de l'ANAT
  - Détermination des règles régissant les astreintes pour le personnel en horaire variable
  - Interdiction de la sous planification
  - Garantir le repos de 9h après la dernière intervention
  - Compter en temps de travail effectif le temps initialement planifié étant en concomitance avec le temps de repos.
  - Uniformisation des astreintes entre les régions et les activités
  - Révision des règles sur les astreintes pour les cadres autonomes
  
- **Cadres autonomes :** compenser les temps de trajet entre deux lieux de travail ou dans le cadre d'une mission en RCV (suppression des jours de repos pour les déplacements)

**Egalité Femmes/Hommes :**

- Négocier un accord sur la transparence salariale
- Réduire les écarts de rémunération à 5%
- Mettre en place des indicateurs mettant en évidence les différences de parcours professionnels entre les femmes et les hommes
- Ne pas refuser les temps partiels pour des postes à temps plein (les annonces doivent indiquer : « Poste à temps plein, temps partiel accepté »)
- Aménagement du temps de travail et des congés supplémentaires pour les problèmes liés aux maladies spécifiques des femmes comme l'endométriose

**Discrimination :**

- Lutter contre toute forme de discrimination, notamment par la sensibilisation des salariés et par la prise en compte des alertes par la direction
- Mettre en place des indicateurs mettant en évidence les différences de parcours professionnels (rémunération et évolution professionnelle)
- Passer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en CDI à 7% pour toutes les régions

**Amélioration des conditions de travail :**

- Révision l'accord Projet social volet II
- Interdire les postes de travail qui n'ont pas de lumière naturelle
- Pour les postes de travail sans lumière naturelle, une indemnité est versée
- Réduction de la charge de travail en limitant à 3 machines de plasmaphérèse par infirmier
- Mise en place d'horaires de travail régulier

**Conciliation activité 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
- Interdiction des changements de planning au-delà de 14 jours contre 7 actuellement
- Arrêt de l'alternance jour/nuit et régulation du travail en soirée

**Esprit d'équipe et management :**

- Mise en place du management bienveillant
- Garantir des temps d'échange entre le manager et son équipe
- Formation du personnel à la gestion des conflits
- Supprimer la pression et la surcharge de travail sur les cadres
- Organiser des temps conviviaux financés par l'EFS sur le temps de travail (petit-déjeuner, pot de départ, goûter, ...)

**Températures hautes et basses :**

- Pas de collecte en dessous de 19°C et au-dessus de 28°C (INRS)
- Collecte du matin lorsque la salle n'est pas climatisée
- La veille des collectes s'assurer de la mise en route de la climatisation ou du chauffage
- Réduction de la charge de travail en cas de température supérieure à 26°C (toutes les activités)



## 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
- **Covoiturage/transport en commun** : adapter les horaires du personnel pour favoriser ces deux types de transport.
- **Transports en commun** : prise en charge à 75% de l'abonnement
- **Stationnement** :
  - Engagement de la direction de négocier un tarif préférentiel avec les collectivités locales ou les sociétés de parking
  - Prise en charge des frais de stationnement à hauteur de 75 %, pour les salariés contraints de prendre leur véhicule personnel.
  - Prise en charge total des frais de déplacement du personnel entre le lieu de rattachement administratif et la Maison du don (du même bassin ou d'un autre)

## 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
- **Révision de l'accord cohésion sociale et égalité des chances pour faciliter la fin de carrière** : retraite progressive, CET, passage à temps partiel ...

## DROIT DE GREVE

- **Négociation d'un accord afin de garantir le droit de grève**
  - Limitation des assignations
  - Assignation individuelle
  - Possibilité de saisir dans HQ son temps de grève

## AUTRES

- **Contrat de travail** : Arrêt des contrats « cadre autonome » pour les cadres planifiés
- **Alternant** : le poste tenu ne doit pas être la substitution d'un emploi pérenne
- **Licenciement et rupture conventionnelle** : possibilité de mettre l'indemnité dans le PERECO
- **Mutuelle** : prise en charge à 100% par l'employeur
- **Accord remplacements inopinés** :
  - Pérenniser l'accord
  - Perception de l'indemnité pour tous changements de moins de 14 jours (sans autre conditions)
  - Perception de l'indemnité également pour les remplacements pour réaliser des astreintes