

RENTREE SCOLAIRE

Lors de la rentrée scolaire de 2019, la direction avait décidé d'accepter l'autorisation d'absence (demi-journée) **exclusivement pour le personnel travaillant le jour de la rentrée scolaire** de son enfant et si le service le permettait.

Pour FO cela était inadmissible, car seulement 49,76% des parents ont bénéficié de cette autorisation d'absence, alors que la convention collective de l'EFS permettait de prendre cette journée proche de l'événement.

Pour contester cette décision, l'an dernier FO a déposé un préavis d'une ½ journée de grève le jour de la rentrée scolaire, ce qui a permis à la direction de revenir sur sa position.

Pour cette nouvelle rentrée scolaire, un avis d'interprétation de la convention collective a été négocié afin d'améliorer la situation et FO l'a signé.



Cette absence peut être prise 7 jours avant et 23 jours après la date de rentrée scolaire de votre enfant.

Cela va permettre d'éviter des problèmes de planification et aux parents d'accompagner leur enfant à l'école, ou d'aller acheter des fournitures scolaires ...

Pour bénéficier de cette demi-journée, **vous devez dès à présent poser cette absence sur Horoquartz** et ce jusqu'au **16 juillet**.

PRIME COVID

Alors que FO était en négociation pour la distribution d'une prime Covid aux salariés, **la direction nous a annoncé que les tutelles étaient en cours de réflexion sur l'attribution de cette prime EFS.**

Les négociations se sont donc arrêtées alors que la direction avait modifié sa répartition en s'appuyant sur la proposition de FO.

Pour mettre la pression sur le gouvernement, FO a lancé un préavis de grève le 16 juin pour demander l'attribution de cette prime, une revalorisation des salaires pour reconnaître l'indispensabilité du personnel dans le système de santé et de recherche en France, ainsi qu'une amélioration des parcours professionnels et des conditions de travail.

Le 26 juin, le gouvernement a finalement débloqué un budget spécifique pour l'attribution de la prime COVID aux personnels de l'EFS.

FO va donc reprendre les négociations afin que l'attribution de cette prime n'exclut personne.



Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

REMUNERATION

La revalorisation des rémunérations et des carrières est une priorité pour FO pour reconnaître le rôle indispensable des salariés de l'EFS dans le domaine sanitaire et de la recherche en France.

**REVENDEICATIONS
PRIORITAIRES
FORCE OUVRIERE**

Mesures collectives

- ↪ **Augmentation de la valeur du point de 5%**
- ↪ Revalorisation des primes conventionnelles
- ↪ Calcul de la prime d'expérience (PE) sur la base de 1,2% pour les position 6 et 7
- ↪ Passage de la PE de 30 ans à 32 ans ou 24 ans à 26 ans pour les cadres
- ↪ Passage de la prime d'expérience complémentaire de 4 ans à 5 ans
- ↪ Amélioration de la classification des emplois :
 - ❖ revalorisation de tous les minima conventionnels
 - ❖ suppression de la position 1
 - ❖ création d'autres positions
 - ❖ amélioration des parcours professionnels
- ↪ Améliorer le pouvoir d'achat (prime PEPA et mise en place d'un 13^{ème} mois)

Mesures individuelles

- ↪ Augmentation de l'enveloppe de points
- ↪ Pas d'augmentation individuelle inférieure à 12 points
- ↪ Passage de l'augmentation individuelle obligatoire tous les 4 ans au lieu de tous les 5 ans
- ↪ Congés maternité : attribution de 12 points non prise en compte comme une augmentation individuelle

TEMPS DE TRAVAIL

Horoquartz

- ↪ Amélioration de la gestion des grèves
- ↪ Valorisation du repos conventionnel pour le personnel de nuit de plus de 48 ans équivalente à la nuit normalement travaillée ce jour de repos

Journée de solidarité

Prise en charge de cette journée par l'EFS sans contrepartie

Congés payés

- ↪ Acquisition de 2 jours supplémentaires pour le personnel n'ayant pas pu avoir 3 semaines consécutives entre le 15 juin et le 15 septembre
- ↪ Report des congés payés en cas d'arrêt maladie durant ceux-ci
- ↪ 30 jours de congés payés pour tous afin de supprimer les disparités actuelles

Majorations

- ↪ Mise en place d'une majoration de 20% pour le travail du samedi
- ↪ Mise en place d'une majoration de 20% pour le 6^{ème} jour de travail consécutif
- ↪ Passage de la majoration de nuit à 35% comme pour le personnel en intervention d'astreinte la nuit
- ↪ Remplacements inopinés : perception de la prime d'astreinte et d'une majoration de 30% des heures réalisées
- ↪ Modification du planning inférieure à 7 jours : majoration de 30% du salaire brut par jour
- ↪ Passage de la majoration des jours fériés à 50%
- ↪ Jours fériés : porter le crédit des jours fériés à 11 jours.
- ↪ Revalorisation des primes « restauration »

EGALITE PROFESSIONNELLE

- ↪ Correction automatique de toutes les situations individuelles de disparités salariales supérieures à 10% par rapport à la moyenne de la catégorie professionnelle
- ↪ Suppression de l'ensemble des critères subjectifs de l'attribution des EI, EP, PI pour permettre une évolution basée sur les compétences
- ↪ Application uniforme de l'ensemble de nos accords d'entreprise

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Surcharge de travail

- ↪ Augmentation des effectifs à hauteur des heures supplémentaires et complémentaires
- ↪ Garantir les pauses repas et de repos pour l'ensemble du personnel
- ↪ Réduire les appels téléphoniques au service d'IH/Délivrance

Conflit/harcèlement

- ↪ Formation de l'ensemble du personnel sur l'exclusion d'une personne par l'effet de groupe
- ↪ Améliorer la gestion des RPS
- ↪ Ajout d'un nouveau mode de réclamation de conflit/harcèlement entre le CSSCT et le personnel
- ↪ Application de nos accords d'entreprise afin d'éviter les conflits avec l'encadrement
- ↪ Création d'activité en groupe en dehors des lieux de travail et compté en temps de travail

Pauses

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

EVOLUTION DE L'EMPLOI

- ↪ Mise en place de dispositif permettant un passage automatique à la position supérieure afin de ne pas démotiver le personnel
- ↪ Ajout des emplois repères des nouveaux métiers de l'EFS : EPDI, infirmière de supervision ...
- ↪ Amélioration du parcours des employés de préparation : passage automatique de 4 en 5 en fonction de l'ancienneté

FORMATION

Abondement de 50% par l'EFS du compte personnel de formation.

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Mise en place d'objectifs collectifs afin de créer une dynamique collective au sein du service et ainsi réduire les effets individualistes favorisés par l'EFS avec les EI, EP, PI.

DEVELOPPEMENT DURABLE

- ↪ Doublement de la prime transport pour les voitures électriques
- ↪ Développement de l'usage du vélo (financement des vélos, prime mobilité durable, prise en charge abonnement des vélos en libre-service)
- ↪ Augmentation de la prise en charge de la prime transports collectifs à 60% par l'employeur
- ↪ Mise en place du télétravail pour réduire les déplacements
- ↪ Réalisation d'une étude par région sur les mesures à prendre pour réduire l'impact écologique de l'établissement (électricité, chauffage, eau ...).

TRANSPORT

- ↪ Réévaluation de la prime de transport de 50% pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel (horaires, absence de transports en commun ...)
- ↪ Négociation d'un tarif préférentiel avec les collectivités locales ou les sociétés de parking et prise en charge des frais de stationnement à hauteur de 75%



RETRAITE

- ↪ Maintien par l'EFS du taux de cotisation à taux plein durant la retraite progressive
- ↪ Amélioration de l'indemnité de départ en retraite : ajouter une tranche de 6 mois de salaire pour une ancienneté de 26 à 35 ans et 7 mois pour une ancienneté supérieure à 35 ans.

FO, avec ces propositions transmises à la direction nationale, **se projette dans le monde du travail de demain.**

Pour plus d'informations et apporter votre contribution au développement de l'EFS, rejoignez-nous :

SeSyndiquer@fo.efs.org



www.fo-efs.org



facebook.com/fo.efs



annick.venzal@efs.sante.fr
steeve.perno@efs.sante.fr