

**Augmentation d'au moins 183 €  
pour l'ensemble des salariés**

ET

**Augmentation  
de la valeur du point**

## REMUNERATION

### Mesures collectives

- ↪ **Augmentation de la valeur du point de 5% et indexer sa revalorisation au SMIC**
- ↪ Revalorisation des primes conventionnelles
- ↪ Calcul de la prime d'expérience (PE) sur la base de 1,2% pour les position 6 et 7
- ↪ Suppression de la limite de la PE
- ↪ Mise en place d'une prime « vie chère »
- ↪ Amélioration de la classification des emplois :
  - ❖ revalorisation de tous les minima conventionnels
  - ❖ création d'autres positions
  - ❖ Même salaire entre les cadres médicaux et non-médicaux pour un même emploi
  - ❖ Evolution automatique selon une grille de salaire
- ↪ Améliorer le pouvoir d'achat (prime PEPA et mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois)

## TEMPS DE TRAVAIL

### 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
- ↪ Acquisition de 2 jours supplémentaires pour le personnel n'ayant pas eu d'arrêt de travail
- ↪ 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
- ↪ Passage de la majoration de nuit à 35% comme pour le personnel en intervention d'astreinte la nuit
- ↪ Remplacements inopinés : perception de la prime 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 100% (200% pour le 1<sup>er</sup> mai)
- ↪ Jours fériés : porter le crédit à 11 jours.
- ↪ Revalorisation des primes « restauration »
- ↪ Amélioration de l'organisation du travail (collecte mobile, jour-nuit, week-end ...)



## 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

Mise en place d'une enveloppe régionale spécifique pour développer la qualité 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
- ↪ 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 comptée en temps effectif

### Pauses

- ↪ Prise en charge du café et du thé à l'ensemble du personnel
- ↪ Mise à disposition de fontaine d'eau 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 et de QBD : passage automatique de 3 à 4 et de 4 en 5 en fonction de l'ancienneté
- ↪ Amélioration des parcours professionnels pour les activités supports et les techniciens de laboratoire
- ↪ Abondement de 50% par l'EFS du compte personnel de formation.

## ENTRETIEN INDIVIDUEL

Mise en place d'objectifs collectifs afin de créer une dynamique 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
- ↪ 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
- ↪ 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.
- ↪ 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.



## GOVERNANCE

Intégration d'un représentant de chaque emploi (infirmière, technicien, chauffeur ...) lors des réunions de direction ou d'activité. Le but est de prendre en compte les difficultés du terrain, de partager les réflexions et d'éviter que les décisions soient essentiellement descendantes et inadaptées au terrain.

## ACCORDS

- ↪ Révision de l'accord sur la restauration pour augmenter les indemnités repas
- ↪ Aboutir à un accord pour garantir le droit à la déconnexion des salariés

### le Baromètre social

Le baromètre social mis en place à l'EFS par un accord d'entreprise est très important pour FO. Celui-ci doit refléter vos ressentis, notamment sur les conditions de travail et les rémunérations.

**Répondez massivement à ce questionnaire pour faire entendre votre voix.**

