



Dématérialisation des bulletins de paie

Dans le cadre de la modernisation de l'EFS, la direction souhaite proposer aux salariés la dématérialisation de leurs bulletins de paie dès le mois de mars 2026.

Ce projet vise à :

- ↪ Digitaliser l'envoi du bulletin de salaire
- ↪ Proposer un espace de stockage individuel personnalisé gratuit (coffre-fort salarié)
- ↪ Sécuriser le stockage et l'archivage des bulletins de salaire sur un outil de GED RH (coffre-fort RH employeur)
- ↪ Se conformer aux exigences RGPD
- ↪ Externaliser l'impression et l'envoi des bulletins de salaire pour la minorité de salariés souhaitant conserver la réception papier

Dématérialisation
des
**bulletins
de paie**



Dans le cadre de cette évolution, **le salarié aura la possibilité de refuser cette dématérialisation** et rester dans le système actuel avec réception de la fiche de paie en format « papier ».

Quelles sont les évolutions concrètes ?

- ✓ **Le salarié pourra accéder à son espace de stockage personnel depuis son ordinateur ou téléphone personnel et recevra les notifications sur son adresse email personnelle.**
- ✓ **Les bulletins de salaires seront conservés dans un coffre-fort salarié même après son départ de l'EFS, et consultables pendant 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié.**

Ce projet va conduire à la mise en place de nouveaux logiciels :

- Digiposte : Proposition d'un coffre-fort salarié individuel permettant la réception de ses bulletins de paie digitaux ainsi que le stockage de ses documents personnels
- Neocase : Mise en place d'un outil de gestion dématérialisée RH sécurisé pour le stockage et l'archivage des bulletins de salaire
- Maileva : Externalisation de l'impression et l'envoi postal des bulletins de salaire
- Universign : En charge de la certification valeur probante

En plus de ces évolutions, cette dématérialisation va réduire l'impact écologique de l'EFS et faire une économie de 50 000 euros par an (frais d'impression, frais postaux ...).

Révision de la classification et des rémunérations

Intérêt de cette révision :

La révision de la classification et des rémunérations est d'une extrême importance. Pour la direction, elle doit permettre d'avoir des leviers pour faciliter le recrutement de salariés et assurer la continuité de ses activités. Pour le salarié, l'enjeu est d'avoir un système équitable qui lui permet d'avoir une reconnaissance de son investissement dans l'établissement et une possibilité de progression professionnelle, tout en lui assurant un salaire cohérent avec le marché du travail.

Avec ces deux ambitions, on pourrait penser qu'il est aisé de se mettre d'accord, sauf que la direction a clairement signalé lors des négociations qu'elle a pour objectif de réduire les évolutions salariales actuelles. Pour Force Ouvrière, il est difficile de partager cet objectif, alors même que les salariés constatent des salaires inférieurs au marché du travail pour de nombreux emplois.

Actions de FO :

Pour faire évoluer la position de la direction, le syndicat FO a transmis l'ensemble de ses travaux et analyses qui permettraient d'avoir un système plus dynamique en termes d'évolution professionnelle, sans pour autant faire « exploser » la masse salariale.

FO en action : nos revendications font bouger les lignes !!

Positions FO :

Nos revendications sont claires. Il faut augmenter les salaires, mais également assurer une évolution de la rémunération tout au long de la carrière sans nécessairement devenir manager.

A ce stade, la direction ne prévoit qu'une augmentation des minimas avec seulement 4% de plus que le SMIC pour la première position. Les petits salaires seront rattrapés par le SMIC dès les premières années de la mise en place de ce nouveau système.

Comme vous pouvez l'imaginer, les négociateurs Force Ouvrière sont fermement opposés à ces propositions. Pour affirmer de façon claire et non équivoque ce désaccord, le syndicat FO a décidé de quitter la table des négociations lors des réunions d'octobre.

Face à cette détermination, la direction a pris l'engagement de faire de nouvelles propositions plus respectueuses des salariés engagés tous les jours pour l'EFS.

Bien évidemment, cette nouvelle classification ne sera pas aboutie pour cette fin d'année malgré les ambitions de la direction.

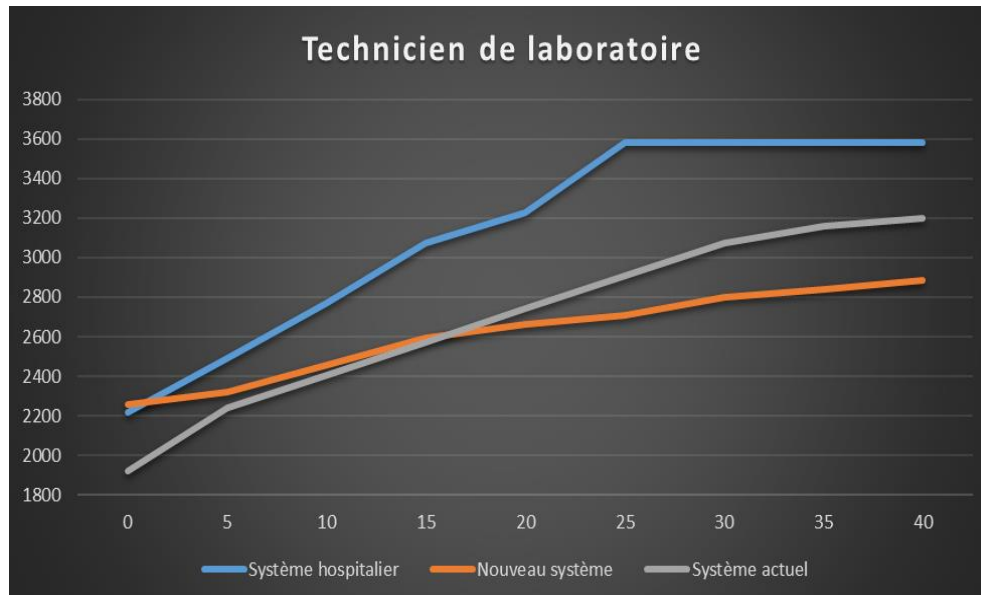
Pour la direction, les salariés sont un coût pour l'EFS. Pour FO, le personnel n'est pas un coût, mais une ressource pour laquelle des investissements sont nécessaires afin d'assurer l'évolution de l'établissement !



Projet de la direction vs Système actuel :

A ce stade des négociations, soit un an après le lancement de la révision de notre système de classification et de rémunération, il nous semble important de vous faire un point sur la proposition de la direction, pour comprendre notre désaccord.

Voici deux exemples d'emploi discuté avec la direction : Seules les garanties d'évolution salariale des différents systèmes sont prises en compte sur ces diagrammes.



Garanties d'évolution salariale

Système hospitalier : [lien](#)

Système actuel :

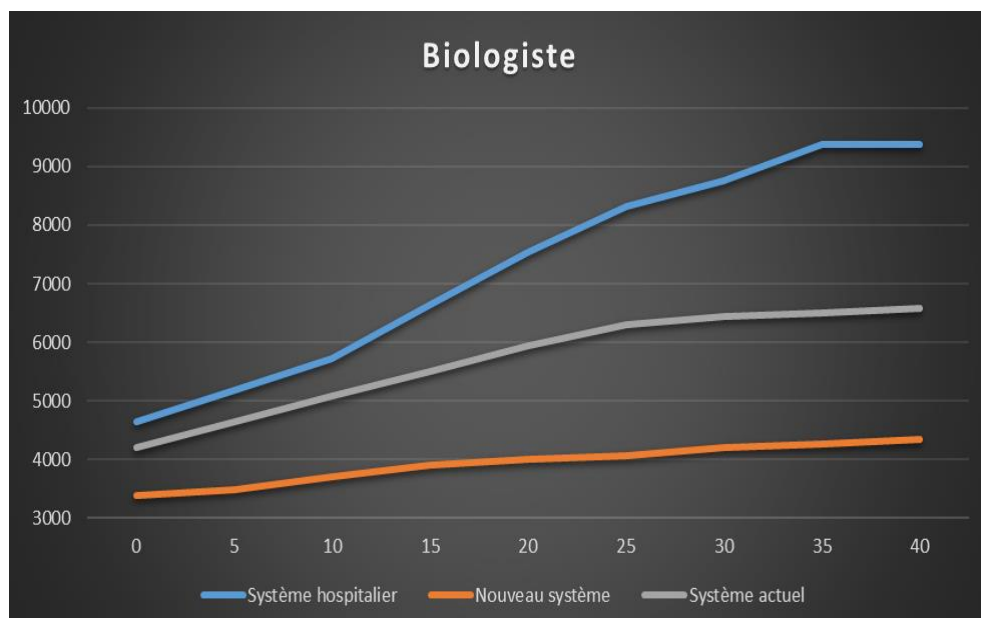
- 1,2 %/an (Prime d'expérience) durant 30 ans, puis 0,5% durant 4 ans
- Augmentation individuelle de 1,5% tous les 5 ans.

Nouveau Système :

- 3 % tous les 3 ans (Prime d'ancienneté) durant 18 ans
- Augmentation de 2 % tous les 4 ans après ces 18 ans.

Analyse :

Le système proposé par la direction n'est avantageux que pour les 15 premières années.



Garanties d'évolution salariale

Système hospitalier : [lien](#)

Système actuel :

- 1,75 %/an (Prime d'expérience) durant 24 ans, puis 0,5% durant 4 ans
- Augmentation individuelle de 1,5% tous les 5 ans.

Nouveau Système :

- 3 % tous les 3 ans (Prime d'ancienneté) durant 18 ans
- Augmentation de 2 % tous les 4 ans après ces 18 ans.

Analyse :

La proposition de la direction n'a aucun avantage par rapport à la classification actuelle. Bien au contraire, elle augmente l'écart des rémunérations avec le système hospitalier.

Revendications FO :

Pour FO, l'augmentation des minimas ne sera pas suffisante. Le système d'évolution professionnelle est très différent d'un emploi à l'autre. **Nous exigeons de la direction que les parcours professionnels soient identiques pour TOUS. A ce stade, l'évolution professionnelle, notamment des cadres et des services supports, n'est pas attractive.**

FO revendique que les salaires du nouveau système soient à minima alignés sur les rémunérations de l'hôpital, établissement public qui recrute les mêmes profils qu'au sein de l'EFS. L'Etat ne pourrait refuser à notre établissement d'avoir les mêmes salaires que les agents du service public hospitalier.

Pas d'inquiétude à ce stade, la direction retravaille pour trouver une proposition qui pourrait apporter satisfaction. De notre côté, nous ne lâcherons rien pour vous garantir un système qui valorise votre travail.

Nous vous tiendrons informés de la suite des négociations.



STOP aux préjugés

Il est important pour Force Ouvrière de rétablir la vérité. Nous défendons toutes les catégories professionnelles : employés, TAM et Cadres. Des fakes news circulent accusant FO de ne pas défendre les cadres. **C'est FAUX !**

De nombreux cadres sont passés au-dessus de ces préjugés et nous ont rejoint. Ils ont été accompagnés, avec succès devant les prud'hommes lors de différends avec la direction. Le syndicat Force Ouvrière n'a pas de conflits d'intérêt et de loyauté avec la direction, limitant ses actions.

Dans le cadre des négociations, notre syndicat refuse les accords non favorables aux cadres, comme l'avenant portant sur la majoration du samedi. Le texte ne prévoyait la majoration des samedis que pour les cadres autonomes travaillant exceptionnellement ces journées, **excluant les cadres réalisant régulièrement les samedis** comme les médecins de prélèvement... **Cette iniquité de traitement des cadres autonomes était inacceptable pour Force Ouvrière.**

N'attendez pas d'être en difficulté pour nous rejoindre : contact@fo-efs.org

Rejoignez-nous dès maintenant et profitez de notre expérience au sein de l'EFS pour vous permettre de prendre la meilleure décision dans le cadre de votre carrière. La direction ne sera jamais au courant de votre affiliation au syndicat FO. Nous respectons cette confidentialité pour éviter les risques de représailles.

Accompagnement
syndical



Protection
juridique



Association de
consommateurs



LA BONNE CARTE!



Adhérer à FO est IMPORTANT !!

CERTAINS DISENT QU'UN SYNDICAT ÇA NE SERT À RIEN !?

**LA SÉCURITÉ
SOCIALE**

**LE SALAIRE
MINIMUM**

**L'INTERDICTION DU
TRAVAIL DES ENFANTS**

Vous avez été nombreux à nous avoir contacté cette année pour des problèmes de rémunération ou conditions de travail et 100 % de vos questions ont trouvé une réponse grâce à l'implication, la ténacité et les compétences des représentants FO.

**LES CONGÉS
PAYÉS**

**LA RÉDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL**

**L'ASSURANCE
CHÔMAGE**

FO au ❤️ de l'amélioration de vos droits.



**VERS QUI TE TOURNERAS-TU SI TU RENCONTRES
UN PROBLÈME DANS TON ENTREPRISE ?**

FO AIDE TOUS LES SALARIÉS EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ !



**sans syndiqués
pas de syndicat
pas de syndicat
pas de négociations
pas de négociations
pas de pognon !**

