



Application des articles L. 2242-1, L. 2242-2 à L. 2242-9 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire porte sur :

- Rémunération (les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise) ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération), et la qualité de vie au travail
- Gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers



REVENDEICATIONS NAO FORCE OUVRIERE 2018



POLITIQUE SALARIALE 2018

1. MESURES GENERALES :

- ❖ **Renforcement interne des moyens de financement des mesures salariales**
- **Réintégration des économies dues à l'effet Noria en 2017 dans l'enveloppe salariale 2018 dévolue aux augmentations salariales 2018**
- **Prime variable des Directeurs :**
Vu la faiblesse de la politique salariale, tout le monde peut comprendre que les plus hauts revenus soient les premiers à pouvoir faire des efforts.
Dans ce contexte contraint, FO demande que l'enveloppe financière de ce dispositif soit entièrement orientée au financement de mesures salariales.
- **CICE : Fléchage de 20% du CICE vers les mesures salariales 2018**

2. MESURES SALARIALES 2018

❖ **Mesures collectives**

FO revendique :

- **une augmentation de la valeur du point de 5%**
- **Compensation intégrale par l'EFS (hors enveloppe 2018) pour les salariés qui ont eu une baisse de leur salaire net suite à la modification de la répartition des cotisations sociale décidé par le gouvernement avec hausse de la CSG.**
- **Primes conventionnelles : revalorisation identique à l'évolution de la valeur du point.**
- **Actuellement le minima de la position 1 est inférieur de 51€ au SMIG, la revalorisation de tous les minima d'embauche doit être engagée dès cette année :**
 - 15 points pour les positions 1 à 3
 - 10 points toutes les autres positions.
- **Révision du calcul de la Prime Expérience pour les positions 6 et 7, calculé sur la base de 1,2% du minimum conventionnel.**

❖ **Mesures individuelles :**

- **Montant de l'enveloppe globale nécessaire au financement des mesures individuelles : 1,2% de la masse salariale de l'EFS**
- **Répartition de cette enveloppe :**
 - Augmentations individuelles : 0,5%
 - Évolutions professionnelles : 0,5%
 - Promotions Individuelles : 0,2%



EGALITE PROFESSIONNELLE

- Les nuages de points du rapport annuel NAO 2017 font apparaître de nombreuses disparités, 15 ans après la mise en place d'une convention collective unique les salaires ne sont toujours pas harmonisés.

FO Revendique la correction automatique de toutes les situations individuelles de disparités salariale qui apparaissent dans les nuages de points, toutes catégories confondues.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- **Travail de nuit** : la majoration du travail de nuit est portée à 30%.
- **Journée de solidarité** : au 15 avril, la Direction n'a donné aucune consigne concernant la mise en application de la journée solidarité dans le cadre de l'ANATT.
Pour 2018, l'EFS prendra donc cette journée à sa charge sans contrepartie.
- **PCA et continuité du service public transfusionnel** : Dans ce cadre, les personnels qui acceptent un changement de planning dans un délai de prévenance inférieur à 7 jours, percevront une indemnité de remplacement inopinée qui se traduira par une majoration de 30% de leur salaire brut de base (PE incluse) de toutes les heures effectuées au titre du remplacement jusqu'à un retour au planning initial.
- **Prime de froid** : majoration de 20% de la prime de froid pour les salariés qui font des interventions quotidiennes à -30°C et qui travaillent, le reste du temps, dans des ambiances froides ne dépassant pas 10°C.
- **Congés payés** : engagement formel de la direction pour permettre aux salariés qui le souhaitent de bénéficier de 3 semaines consécutives de congés payés du 15 juin au 15 septembre.
- **Usage du Vélo** : Mise en place à l'EFS de l'indemnité kilométrique légale pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail en vélo.



EFFECTIFS

Le rapport annuel NAO 2017 indique un total de 168290 heures complémentaires et supplémentaires payées, ce qui représente une centaine d'ETP.

Pour Force ouvrière ce chiffrage donne une idée assez précise du manque d'effectif à l'EFS.

Nous demandons un renforcement des moyens de l'EFS à hauteur de 100 ETP.

EVOLUTION DE L'EMPLOI :

- Création d'un emploi repère IDE EPD évolutif en position 7 pour toutes les IDE qui ont suivi le cursus de formation et qui exercent l'EPDI, ce changement de position dans la classification est associé à une augmentation minimum de 100 points. Avec effet rétroactif depuis leur prise de fonction sur l'EPD.
- Revoir le parcours professionnel des Employés Qualifiés de Préparation :
 - Embauche en position 3
 - Passage en position 4 (selon le même mécanisme que celui du passage de 4 à 5 pour les techniciens)
 - Passage en position 5 après 10 ans d'ancienneté maximum ou plutôt si suivi d'un cursus interne de formation EFS.

Ces deux sujets (emploi repère IDE EPD et parcours professionnel employés de préparation) seront pérennisés par la négociation portant sur la révision de la classification des emplois.



AUTRE

- ❖ Revoir la répartition du financement de la prévoyance entre l'employeur et les salariés avec une participation à 70% par l'employeur.
- ❖ Dans le cadre des jours de congés enfant malade, possibilité de cumuler les jours non pris de l'année précédente avec ceux de l'année en cours.
- ❖ FO revendique la déclinaison à l'de la Directive européenne qui vise à supprimer les impacts des arrêts maladie sur les congés payés.
- ❖ Revalorisation des frais de restauration et nuitées d'hôtel sur Paris
- ❖ Révision des calculs des indemnités de licenciements (art 3.3.2.4) sur la base de 1mois de salaire brut de référence dans la limite de 24 mois.

Déplafonnement des indemnités conventionnelles de départ en retraite sur la base de 1 mois de salaire brut de référence par tranche de 5 ans d'ancienneté.

AUTRE

