



REVENDEICATIONS DU SNTS CFE-CGC

A/ MESURES GENERALES

1/revalorisation du point EFS de 4% au 1^{er} janvier 2018, assortie d'une augmentation plancher de 75€ bruts mensuels, quelle que soit la position.

2/augmentation de valeur des primes conventionnelles, à due proportion (cf. 1/)

3/déplafonnement de la durée de paiement des compléments de prime d'expérience (CPE) à 0.5% par année.

4/révision de la classification conventionnelle des emplois de l'EFS avec réactualisation concomitante des rémunérations associées : le SNTS CFE-CGC revendique une augmentation de 5% des minima en points de toutes les positions, une reconnaissance des EPDI et des nouveaux métiers de l'EFS, une révision des grilles de rémunération des médecins pour rester compétitif sur le marché de l'emploi.

5/neutralisation financière des hausses de la CSG ou des cotisations prévoyance/mutuelle, par une participation équivalente de l'employeur, pour maintenir le pouvoir d'achat des personnels.

6/calcul de la prime de départ en retraite à 1 mois de salaire de référence par tranche de 5 années d'ancienneté, au prorata des occupations à temps plein et à temps partiel des salariés tout au long de la carrière. En cas de réduction du temps de travail en fin de carrière (accord CSEC), calcul de l'IDR sur la base du quota de temps de travail antérieur à la réduction de temps de travail. Pour le calcul du prorata appliqué au salaire de référence, seront neutralisées les périodes de réduction du temps de travail faisant immédiatement suite aux congés de maternité, dans la limite d'une année par enfant et de cinq années au total pour une même salariée.

B/ MESURES INDIVIDUELLES

1/enveloppe globale 2018 de 55.000 points pour les évolutions individuelles, réparties comme suit : 60% pour les AI, 30% pour les EP et 10% pour les PI.

2/aucune mesure individuelle qui se traduise par une évolution inférieure à 10 points pour un personnel exerçant à temps plein.

3/dates d'effet des mesures d'EI : 1^{er} janvier 2018 pour les AI et les EP. Pour les promotions individuelles, date de prise de poste en cas de changement de poste et 1^{er} juillet 2018 pour les évolutions de poste. Pas de rétrocession des « trop perçus » de PE versés aux personnels lorsque le changement de position s'accompagne d'une moindre prime d'expérience.

REMUNERATION



1/demande d'études argumentées démontrant l'absence (persistante) de différences statistiquement significatives des salaires bruts entre les hommes et les femmes, entre personnels à temps plein et personnels à temps partiels (salaires proratisés), entre cadres en forfait jours et en forfaits réduits, entre personnels de jour et personnels de nuit, entre élus des IRP et autres personnels...

2/enveloppe spécifique de 20.000 points pour réduire les disparités installées entre les régions et au sein d'une même région pour que, à anciennetés égales, les salaires ne puissent différer de plus de 10% pour un travail égal (politiques de reprises des anciennetés non transfusionnelles à homogénéiser, qui ne peuvent être implémentées au gré du marché de l'offre et de la demande).

3/exigence de parité de salaire et de niveau (position) pour une même fonction et une même ancienneté.

4/identité des primes de vie chère dans les DOM (30%) dans toutes les catégories socio-professionnelles. Instauration d'une prime de vie chère en région IDF (15%) et en région PACC (10%) pour que les salaires bruts n'intègrent pas, de façon fluctuante au demeurant, ce type de « compensation ». le SNTS CFE-CGC demande l'indexation de la prime de vie chère sur l'indice de la construction.

5/engagement formel, de la part de la Direction, d'un aboutissement de la négociation sur le télétravail en 2018 à l'EFS (ordonnances travail et demande officielle d'ouverture d'une négociation sur ce thème, déposée par le SNTS CFE-CGC directement auprès du Président il y a maintenant plus de deux années).

6/définition de règles homogènes, au sein de l'établissement unique, d'application de la mobilité et des primes afférentes. Un listing exhaustif des primes non conventionnelles devrait permettre d'intégrer, par avenant conventionnel, les nouvelles primes jugées indispensables.

7/ Commission de suivi de l'ANAT : des règles véritablement uniques et ne permettant pas des interprétations régionales divergentes. Ne pas autoriser de « nouveaux accords dans l'accord ANAT » et respecter les engagements pris, concernant notamment l'autonomie des cadres (audit, statut d'autonomie réelle, évaluation de la charge de travail et restitution de celle-ci, etc...). Entre autres et puisque la journée de solidarité n'est actuellement décomptée, dans les faits que pour les cadres autonomes, demande instante de 14 JNT et 210 jours travaillés pour les cadres autonomes.

8/Optima, un outil de planification mais aussi un outil fiable de GTA : sécurisation NECESSAIRE, dans les plus brefs délais, des calculs de temps et des compteurs individuels, renseignement IMMEDIAT des règles de paramétrage adaptées, ARDENTE OBLIGATION de consacrer toutes les ressources disponibles pour fiabiliser la solution choisie et mettre fin aux très nombreuses incongruités observées !

9/ report des congés payés en cas de survenue d'une maladie pendant la période de pose des CPA.

10/ aboutissement de la négociation sur l'accord restauration, en tenant compte de la quasi-absence de véritables structures de restauration collective à proximité des sites de l'EFS et qui permettent aux personnels de déjeuner dans des conditions raisonnables. Préférer la prime de panier à l'attribution d'un ticket restaurant en raison des restrictions et contraintes liées à l'utilisation de celui-ci (avances sur montant, support informatique, limitations des jours et du périmètre d'utilisation, etc...)



- 1/ permettre l'accès égalitaire des femmes aux positions les plus élevées de l'EFS (plafond de verre).
- 2/ **MAIS AUSSI** favoriser l'emploi des hommes dans les positions où les femmes sont surreprésentées.
- 3/ négociation et vision partagée d'un accord GPEC qui ne se substitue pas, dans ses modalités d'application, à la classification des emplois de la convention collective de l'EFS.



1/ prise en charge par l'employeur des abonnements de transports collectifs à hauteur de 60%.

2/ Indexation automatique de la prime de transport sur l'évolution du PMSS.

3/ Aide à l'achat d'un véhicule propre par le personnel de l'EFS, s'agissant d'un véhicule « tout électrique » ou encore d'un véhicule hybride activé par énergie fossile et par énergie électrique (500€ pour un engin à deux roues, 2000€ pour une automobile).

4/ La loi prévoit désormais que les frais des salariés qui se rendent à leur travail en vélo peuvent être pris en charge, pour tout ou partie, par l'employeur via le paiement d'une indemnité kilométrique dont le montant est calculé en fonction du nombre de kilomètres parcourus. Cette indemnité vélo est prévue au nouvel article L. 3261-3-1 du Code du travail instauré par la loi de transition énergétique parue en août 2015, dont les conditions d'applications ont été précisées par le décret n° 2016-144 du 11 février 2016.

Les salariés qui utilisent un service public de location de vélo (vélib...) pour aller au travail ne sont pas concernés lorsqu'ils bénéficient déjà du remboursement d'une partie de leurs frais d'abonnement par l'employeur.

La prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo n'étant que facultative pour l'employeur, le SNTS CFE-CGC fait ici la demande d'un positionnement volontariste de l'EFS : le montant de l'indemnité kilométrique vélo a été fixé par le décret n° 2016-144 du 11 février 2016, il est de 25 centimes d'euros par kilomètre.

La loi prévoit que l'indemnité vélo peut être cumulée avec celle prévue à l'article L. 3261-2 et avec la prise en charge partielle de l'abonnement de transport lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain. En clair, le salarié doit pouvoir se faire rembourser ses frais lorsqu'il utilise plusieurs modes de transport différents (si le salarié se rend à une gare en vélo par exemple) pour se rendre à son travail. Le trajet pris en compte correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. Attendu que le paiement de l'indemnité kilométrique vélo par l'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite d'un plafond fixé à 200 euros par an, le SNTS CFE-CGC demande l'application de ce plafond (pour les salariés, la somme versée par l'employeur au titre de l'indemnité kilométrique vélo est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 200 euros par an).

AUTRE