



Saint-Denis, le 16 septembre 2015

La Directrice Générale Déléguée  
Ressources Humaines

TÉL 01 55 93 95 22  
FAX 01 55 93 95 38

**Monsieur Daniel BLOOM**  
**Délégué Syndical Central**  
**Fédération CFE/CGC**  
**Résidence le Giacomo**  
**2, allée du Niger - Apt 1031**  
**31000 TOULOUSE**

N/Réf. MEJ/BF/CC.15.09.107

*Objet : mise à la signature du protocole de désaccord de la Négociation Annuelle Obligatoire 2015.*

Monsieur,

A l'issue des réunions de négociation qui se sont tenues entre la Direction de l'Etablissement Français du Sang et les Organisations Syndicales Représentatives, nous vous transmettons copie du protocole de désaccord de la négociation annuelle obligatoire 2015 de l'EFS.

Il s'agit de textes soumis à signature, que nous tenons à votre disposition jusqu'au 30 septembre 2015 inclus, dans le bureau de Madame Marie-Emilie Jehanno, Directrice Générale Déléguée Ressources Humaines, au siège de l'Etablissement, 20 avenue du Stade de France 93218 La Plaine Saint-Denis.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Marie-Emilie JEHANNO



**PROCES-VERBAL DE DESACCORD  
NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE 2015**

## **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**L'Etablissement Français du Sang**, numéro SIREN 428822852, pris en la personne de son représentant qualifié, François TOUJAS, Président,

D'une part,

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives de l'EFS** représentées par les Délégués syndicaux centraux :

- Pour la Fédération CFDT Santé – Sociaux : Mme Régine BASTY,
- Pour la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale : Mme Murielle BRUNET,
- Pour la Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé "Force ouvrière" : M Serge DOMINIQUE,
- Pour le SNTS-CFE/CGC : M. Daniel BLOOM,

D'autre part,

### **Préambule**

Conformément à l'article L. 2242-4, du code du travail : « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Il est établi, à la suite de trois réunions de négociation (10 avril 2015, 22 mai 2015 et 12 juin 2015), le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code cité ci-avant.

### **Article 1 : Constat de désaccord**

Le protocole d'accord NAO 2015 a été proposé, du 15/06/2015 au 29/06/2015, à la signature des quatre Organisations Syndicales Représentatives.

A l'issue de cette période il est constaté qu'aucune organisation syndicale n'a signé l'accord.

L'accord ne rassemblant pas la majorité d'engagement nécessaire (30% des suffrages exprimés au 1er tour des élections du CCE) ; le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L 2242-4 du Code du travail.

### **Article 2 : Etat des propositions respectives**

Les propositions des Organisations Syndicales Représentatives sont annexées au présent procès-verbal.

### **Article 3 : Mesures unilatérales**

La Direction entend appliquer unilatéralement les mesures suivantes.

#### **Article 3-1 : Dispositions relatives à l'augmentation générale 2015**

La valeur actuelle du point est de 53,99 €. Il n'y a pas de revalorisation du point en 2015.



### **Article 3-2 : Dispositions relatives aux évolutions individuelles en 2015**

Il est prévu une enveloppe de 0,89 % de la masse salariale (salaire de base) de l'Etablissement Français du Sang, soit 0,89 % en masse et 0,81 % en niveau.

Dont 10% de cette enveloppe seront consacrés à la réduction des disparités.

La date d'effet pour les augmentations individuelles (AI) et les évolutions professionnelles (EP) est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2015, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle concernée.

La date d'effet pour les promotions individuelles (PI) sera :

- soit la date de prise de poste pour les changements de poste ;
- soit le 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les évolutions de poste.

Le calcul de l'enveloppe sera effectué par catégorie socio-professionnelle (employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres) et sera réparti par établissement régional :

- pour moitié en fonction de ses effectifs permanents de droit privé
- et pour moitié en fonction de sa masse salariale.

Une note de cadrage précisant ces différents éléments sera adressée aux ETS, avec copie aux organisations syndicales représentatives.

Cette note précisera également la répartition de l'évolution de la masse salariale par type d'évolution :

- augmentations individuelles (AI) : 60 % de l'enveloppe ;
- évolutions professionnelles (EP) : 30 % de l'enveloppe ;
- promotions individuelles (PI) : 10 % de l'enveloppe.

### **Article 3-3 : Revalorisation des indemnités forfaitaires de l'annexe 5 de la convention collective et de la prime de mobilité de l'accord**

En l'absence de révision de la valeur du point, les indemnités forfaitaires de l'annexe 5 ne seront pas revalorisées pour l'année 2015.

### **Article 3-4 : Prime de mobilité prévue par l'article 2.7 de l'accord relatif au projet social volet I signé le 18 mai 2005**

En l'absence de revalorisation du point, le montant de la prime n'est pas revalorisé.

### **Article 3-5 : Négociations complémentaires**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la Direction prend l'engagement de poursuivre, au cours de l'année 2015 et en 2016, les négociations en cours et engager les sujets suivants :

- Ouverture d'une négociation sur la GPEC,
- Ouverture d'une négociation sur la base de données unique,
- Ouverture d'une négociation sur l'harmonisation des règles de gestion des temps au niveau national,
- Ouverture d'une négociation sur l'épargne salariale

#### **Article 4 : Dépôt et publicité du présent procès-verbal de désaccord**

##### **Article 4-1 : Durée et application**

Le présent procès-verbal de désaccord est établi suite à la négociation annuelle obligatoire de l'EFS au titre de l'année 2015.

Les engagements pris par la Direction sont à durée déterminée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 ; à cette date ils cesseront automatiquement de produire leur effets. Les dates d'application de ces différentes mesures figurent dans les articles du présent procès-verbal.

##### **Article 4-2 : Dépôt et publicité**

Le procès-verbal sera déposé auprès de la Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Seine-Saint-Denis et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à St Denis, le

En 7 exemplaires originaux.

M. François TOUJAS

Murielle BRUNET

**Etablissement Français du Sang**

Daniel BLOOM

**Fédération CGT de la Santé et  
de l'Action Sociale**

Serge DOMINIQUE

**Fédération CFE/CGC Santé – Social**

Régine BASTY

**Fédération des personnels des  
Services Publics et des Services de  
Santé "Force ouvrière"**

**Fédération CFDT Santé – Sociaux**



## ANNEXE

### Propositions des Organisations syndicales Représentatives dans cadre de la NAO 2015

#### DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Congés payés

- FO Congés payés : FO revendique que tous les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier de 3 semaines consécutives de congés payés sur la période allant du 15 juin au 15 septembre.
- FO Impact des arrêts maladie sur les congés payés à partir de 45 jours d'arrêt de travail consécutifs.
- SNTS Harmonisation nationale des règles de pose et d'autorisation de prise des congés payés (dates butoirs, gestion des priorités, alternances, etc...). Possibilité de report des jours de congés payés sur l'année N, voire sur l'année N+1, lorsqu'ils sont refusés pour raison de service.
- SNTS Interruption de facto des congés payés lorsqu'une maladie (débouchant sur un arrêt de travail patent) survient pendant la durée des congés payés : le salarié est alors reconnu en arrêt maladie et son droit à congés payés est reporté, sans perte possible de jours.

#### DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Cadres autonomes

- CFDT Cadres autonomes ; Respect de la convention collective, du code du travail et de la réglementation européenne : « Une convention de forfait en jours sur l'année devra être proposée aux cadres des positions 9 et 10 qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service où ils exercent leur activité. La durée de leur travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Les cadres des positions 8 répondant à cette définition et qui en font la demande, pourront se voir proposer une convention de forfait. ».
- Revoir la situation de chaque cadre autonome pour vérifier qu'il remplit bien les exigences de ce statut et pour les cadres en position 8 droit de retour au statut de cadre intégré
- SNTS Majoration de 25% des jours travaillés à l'année, au-dessus du forfait jours des cadres autonomes.
- SNTS Limitation à 48 heures par semaine du temps de travail des cadres autonomes (calcul par lissage moyen sur 12 semaines).
- SNTS Engagement de non perte de jours des cadres autonomes lorsque les missions qui leur sont confiées les mettent dans l'impossibilité de poser des jours de CP ou des JNT à due concurrence de leurs droits.
- SNTS Révision des statuts de cadres autonomes lorsque l'activité impose la présence planifiée des cadres sur plus de la moitié d'un temps plein horaire, soit plus de 18 heures par semaine pour un accord ARTT à 36 heures par semaine : dans ce cas, requalification des contrats de travail avec paiement horaire et versement d'heures supplémentaires... Conformément à l'accord ARTT national, si une convention de forfait en jours doit « être proposée aux cadres des positions 9 et 10 qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service où ils exercent leur activité », seuls les « cadres des positions 8 répondant à cette définition et qui en font la demande pourront se voir proposer une convention de forfait » : dans cet esprit d'un accord national, revenir sur les statuts abusivement « autonomes » des cadres en position 8 qui ne les ont pas demandés !

#### DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Prise en charge transport

Prime transport : renégociation de l'accord avec une prise en charge des transports par la direction en commun à hauteur de 75 %.

- Une demande de révision de l'accord participation aux frais de transport

Modifier :

- CFDT « Sur présentation d'un justificatif, l'établissement participe aux frais d'abonnement au transport collectif ou aux services publics de location de vélos, souscrits par les personnels pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail à hauteur de 75% »

Cette demande s'inscrit dans le contexte de évolutions législatives au sujet du versement de transport et d'une démarche de défense du pouvoir d'achat des salariés FFS de grande appétitativité.

## DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Restauration

### Restauration collective.

Harmonisation des pratiques concernant :

- \* les conditions d'attribution du ticket restaurant
- \* la prime de panier « autre » lors de la journée continue
- \* la valeur faciale du TR harmonisée à hauteur de 8,8€.

- Une demande de révision de l'accord restauration

CFDT

#### 1.4 TITRES RESTAURANT

Considérant que le prix des restaurants est dissimulé selon les régions et qu'il y a déjà une présence de nombreux marchés, il est proposé le cadrage suivant :

La valeur faciale du ticket restaurant est fixée à 8,8 euros. La prise en charge par l'employeur est fixée à 60%. L'octroi d'un titre restaurant dans les conditions précitées est possible à partir du moment où le temps de travail quotidien d'une part, correspond à un minimum de 4 heures de travail et qu'il comprend une pause repas ou une coupure repas.

Cet avantage est octroyé si aucune autre possibilité de restauration n'est offerte au salarié.

Il est rappelé que les dispositions du règlement intérieur national sur les frais de déplacement et réunion demeurent et que ces dispositions ne s'y substituent pas.

FO

Négociation sur l'harmonisation des modalités d'attribution des tickets restaurant associé à une harmonisation de la valeur faciale des chèques restaurant à 8€50.

SNTS

Valeur faciale du ticket restaurant identique pour tous les ETS, portée à 8,50€.

## DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Temps partiel /Mi-temps thérapeutique

SNTS

Engagement formel à la réduction des pourcentages de personnels à temps partiel non choisi dans les régions EFS qui se « distinguent » par des pourcentages très élevés (partage d'une « politique RH » dans l'établissement unique, harmonisation et convergence des pratiques RH, notamment au recrutement).

SNTS

Attribution d'un jour fixe non travaillé à tous les personnels à temps partiel non choisi, pour leur permettre de conjuguer une autre activité professionnelle ou de planifier des activités non professionnelles : à défaut, versement par l'EFS d'une prime de sujétion.

SNTS

Mise en application, dès le 01/07/15, des mesures « anti-précarité » résultant de la LSE du 14/06/2013 garantissant 24 heures hebdomadaires de travail aux salariés à temps partiel dès leur embauche, ou encore aux personnels à temps partiel non choisi déjà en place (et qui ne demanderaient pas explicitement à travailler en dessous de ces seuils) : il s'agit ici de devancer de 6 mois la date de mise en application de la Loi.

SNTS

Temps partiel : pourcentages d'avenants à 33% proposés (imposés ?) aux salariés souhaitant modifier leur temps de travail, y compris à ceux qui veulent le réduire.

SNTS

Respect de la prescription du temps partiel thérapeutique (médecine du travail, CPAM) : l'EFS reconnaît le caractère thérapeutique de la reprise du travail et la nécessité, non seulement de réduire temporairement le temps de travail du salarié, mais aussi de permettre une reprise effective et progressive de l'activité professionnelle.

## DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Journée continue /Horaires décalés/atypique/ nuit/ Repos supplémentaires 50 ans + garde dimanche et fériés

FO

Harmonisation du fonctionnement en journée continue pour les services de QBD, Préparation des PSL, Distribution, HLA, IH/DEL...

L'intensification et les organisations de travail en horaires atypiques ne cessent de croître notamment le samedi et le dimanche, phénomène qui va encore s'intensifier avec l'agrandissement des régions.

Pour prendre en compte cette évolution et inciter les dirigeants et les responsables d'activité à éviter les solutions de facilité, FO revendique :

FO

- Que les organisations du travail prennent mieux en compte la conciliation vie professionnelle/vie privée en limitant le recours au travail le samedi et le dimanche pour les activités autres que l'IH/Del.

- Une majoration de 15% du taux horaire pour tous les salariés planifiés sur une organisation en horaires décalés (type 2x8).

- Une majoration spéciale de 15€ par nuit travaillée pour les travailleurs de nuit.

CFDT

Une journée supplémentaire de repos par an pour les plus de 50 ans qui font des gardes dimanche et férié.



## DUREE /ORGANISATION TRAVAIL - Stage routier / Infractions routières / Pause sécurité /Collecte mobile

- SNTS** En collecte mobile, respect 1/des pauses et 2/des pauses repas, ces dernières dans les créneaux horaires prévus dans l'accord restauration à l'EFS.  
Homogénéisation de la politique EFS vis-à-vis des « petites infractions » routières.  
Pérennisation de la politique des Stages de conduite pour tous les personnels amenés à véhiculer leurs collègues et de sensibilisation au risque routier.

## AUTRE - Mutualisation 1% logement

- CFDT** Conciliation vie personnelle / vie professionnelle :  
Revendication sur 1% logement : demande de mutualisation des fonds régionaux.

## AUTRE - Cumul emploi retraite

- FO** Pas de cumul emploi retraite à l'EFS

## AUTRE - Mutualisation congés enfant malade

- FO** Mutualisation des journées enfants malades non pris de l'année n sur l'année n+1 pour l'accompagnement d'enfants atteints de maladies graves.

## AUTRE - Solde CET

- SNTS** En cas de rupture du contrat de travail, à la demande du salarié et au terme d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié, sans préjudice financier aucun pour les parties, le montant de l'indemnité CET pourra être déposé à la Caisse des dépôts et consignations (article D3154-5 du code du travail). A l'occasion de la conversion en unités monétaires et préalablement à la consignation, les cotisations et contributions de sécurité sociale (patronales et salariales) seront réglées par l'EFS.

## AUTRE - Indemnité retraite

- SNTS** En cas de départ et/ou de mise à la retraite, demande de versement d'une indemnité dont le montant égale 1 mois du salaire de référence (au prorata des occupations à temps partiel et à temps plein du salarié tout au long de la carrière) par tranche de 5 années d'ancienneté. En cas de réduction du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que cet aménagement du temps de travail soit intervenu dans les 5 années précédant la liquidation effective des droits à retraite, l'indemnité de départ sera calculée sur la base du temps de travail antérieur à la réduction du temps de travail. Demande également de « neutralisation », pour le calcul du prorata à appliquer au salaire de référence, des périodes de réduction du temps de travail faisant immédiatement suite aux congés de maternité, dans la limite d'une année par enfant et de 5 années au total.

## AUTRE - Achat véhicule propre

- SNTS** Dans le cadre du développement durable, aide EFS à l'achat d'un véhicule propre (électrique ou hybride = électrique + énergie fossile), à hauteur de 500€ pour une bicyclette ou un engin à deux roues, de 2.000€ pour un véhicule automobile.

## AUTRE - Chèque vacance

- SNTS** Attribution de chèques vacances EFS, versés avant la saison estivale, d'un montant de 200€, pour assister les salariés pendant leurs congés.

## EGALITE PROFESSIONNELLE - CESU

CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant conformément à notre accord cohésion sociale.

- Une demande de révision de l'accord cohésion sociale et égalité des chances:

**CFDT**

Je vous prie de bien vouloir prendre en compte 1 demande de révision de l'Avenant n°3 de l'accord cohésion sociale et l'égalité des chances. Elle concerne l'article 2.3.3 :

« L'EFS s'engage à faire bénéficier les salariés parents d'enfants de moins de trois ans d'une aide aux frais de garde sous forme de chèque emploi service universels (CESU) »

Modifier :

« L'EFS s'engage à faire bénéficier les salariés parents d'enfants de moins de six ans d'une aide aux frais de garde sous forme de chèque emploi service universels (CESU) »

En effet, ce même accord prévoit un congé parental jusqu'aux six ans de l'enfant, donc afin d'être en cohérence nous vous faisons cette proposition ci-dessus.

## EVOLUTION DE L'EMPLOI - GPEC

- FO** Une négociation étant prévue au second semestre de l'année sur ce sujet dans le cadre de la GPEC nos revendications seront posées à cette occasion.
- SNTS** GPEC : Anticipation des ressources humaines de l'EFS en fonction des contraintes environnementales et des choix stratégiques de l'EFS, avec étude de plusieurs scénarii. Actualisation à fréquence périodique.

## EVOLUTION DE L'EMPLOI - Classification/Carro/Parcours pro / poly activité

- CFDT** Dynamiser les parcours professionnels avec des cibles par secteur d'activité
- CFDT** Reconnaissance de la poly activité.
- CFDT** Passage en position 6 les techniciens en situation de travailleur isolé.
- SNTS** Révision des minima de toutes les positions conventionnelles de +10%,  
Rapprochement des émargements des cadres non médicaux en positions 9 et 10 qui exercent les mêmes activités, ont les mêmes prérogatives et responsabilités que leurs collègues 9M et 10M (lorsque le diplôme de médecin/pharmacien n'est pas requis pour piloter un processus ou coordonner une activité). Pour la hauteur et la durée d'application de la prime d'expérience, la référence devient alors celle de la position 9M ou 10M.
- SNTS** Respect, dans tous les ETS régionaux, des cartographies-cibles établies à l'issue de la dernière négociation sur les classifications et rémunérations associées, alors même que les délais d'atteinte de ces cibles sont maintenant largement dépassés.



## EVOLUTION DE L'EMPLOI - Mobilité Intra et Extra EFS

- CFDT**      **Mobilité INTRA et EXTRA EFS:**  
- Mobilité vers d'autres structures : Mise en place de décret type d'intégration, et conditions de reprise par des structures extérieures à l'EFS

## EVOLUTION DE L'EMPLOI - Niveau d'emploi / Efficience /Regroupement

- FO**      **Effectifs :** le nombre de jours épargnés sur les CET en 2014 = 77 ETP  
Heures supplémentaire et complémentaires 2014 = 108 ETP  
FO revendique la création de 185 ETP à l'EFS pour pallier au manque d'effectifs
- SNTS**      Garantie de progression **EFFECTIVE** du niveau de l'emploi dans les activités transfusionnelles au-delà de 2% d'augmentation de l'activité (expression en équivalents sang total, selon la définition du COP II).
- SNTS**      Définition d'une moyenne annuelle des ratios régionaux de productivité, dans chaque processus, à transcrire comme la cible à atteindre pour tous. Recherche d'obtention de cette moyenne pour l'année (N + 1), en affectant, le cas échéant, les effectifs nécessaires à la réduction des ratios des régions les plus efficaces.
- SNTS**      Garantie de maintien à terme de l'emploi dans les futures régions EFS regroupées, à périmètre d'activité constant.

## SALAIRE EFFECTIF - Augmentation générale

- CFDT**      Le montant de la part variable dirigeant (458 000 € pour 52 personnes) soit intégré à l'enveloppe globale qui sera redistribuée à l'ensemble du personnel dans un souci de solidarité  
Augmentations générales de 1,4 % de la valeur du point et des indemnités forfaitaires, au 1<sup>er</sup> janvier 2015.
- FO**      • Augmentation de la valeur du point : 5%
- SNTS**      Augmentation de la valeur du point de 3%, pour tenir compte du décalage entre l'inflation (qui était encore de 0.9% en 2013 et de 0.5% en 2014) tandis que la valeur du point n'a pas ou peu augmenté ces 5 dernières années (hormis « mesures bas salaires » et mesures d'exclusion de la catégorie « cadres »).
- SNTS**      Demande complémentaire d'augmentation « plancher » de 50€ bruts/mois pour un temps plein, quelle que soit la CSP.

## SALAIRE EFFECTIF - Prime d'expérience

- CFDT**      PE : 0,5 % par an de 30 à 40 ans d'ancienneté.
- SNTS**      Demande de levée de la limitation de durée d'application du complément de prime d'expérience (CPE) [demande déjà formulée dans le cadre des révisions de la C.C. et des accords nationaux, restée sans réponse à ce jour] : cf. demande de révision formulée en négociation centrale.

## SALAIRE EFFECTIF - Evolutions individuelles

- Evolutions individuelles :**  
Non cumul entre les différentes EI.  
Date d'effet :
- CFDT**      AI : 1<sup>er</sup> janvier 2015  
EP : 1<sup>er</sup> janvier 2015 sauf pour le passage de 1 en 2 et de 4 en 5 : date anniversaire + 1 Mois.  
PI : date de la prise de poste.  
Répartition : AI= 60%, EP=30%, PI= 10% de l'enveloppe des EI
- Augmentations individuelles :**
- CFDT**      Cadrage de la part consacrée aux augmentations individuelles, 0,5% de la masse salariale prévu par la convention collective.  
Cette enveloppe doit être utilisée pour réduire les disparités intra et inter ETS qui pourraient subsister  
Minimum attribué : 10 points.
- Mesures individuelles :**
- FO**      • Depuis deux ans les mesures salariales sont exclusivement des mesures individuelles.  
Nous revendiquons que l'enveloppe des mesures individuelles soit dans sa totalité allouée à l'augmentation générale de la valeur du point en y incluant l'intégralité de la prime variable des Directeurs.
- SNTS**      Attribution, en 2015, d'une enveloppe de 60.000 points, ces derniers affectés aux évolutions « automatiques » et aux évolutions individuelles (40% pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et 60% pour les cadres, compte tenu du « caractère fongible », constaté ces dernières années, des EI cadres → non cadres et de l'exclusion des cadres des mesures collectives d'augmentation générale). A l'intérieur de cette enveloppe, au moins 36.000 points dévolus aux seules augmentations individuelles.
- SNTS**      Aucune augmentation individuelle 2015 inférieure à 10 points pour un salarié à temps plein !



- SNTS** Priorité d'évolution individuelle aux salariés n'ayant pas eu d'évolution individuelle pendant plus de deux années et utilisation de l'enveloppe pour lutter contre les disparités résiduelles régionales et inter-régionales.
- SNTS** Application sans condition de l'augmentation individuelle conventionnelle, au terme de 5 années de présence sur un même poste et dans une même fonction.

## SALAIRE EFFECTIF - Réduction des disparités

- CFDT** Poursuite de la réduction des inégalités : Réduction des disparités inter et intra ETS dans la fourchette de +10-10 du salaire médian national.
- SNTS** Redéfinition de fourchettes acceptables, entre -5 et +5%, d'écarts de rémunérations, à position et ancienneté (définie comme ci-dessus) égales, pour tenir compte des « conditions locales du marché de l'emploi » et de la cherté de la vie dans certaines régions de France....
- SNTS** Dans le cadre de la lutte contre les disparités inter-régionales et de l'harmonisation des pratiques RH, recherche de règles partagées et homogènes de reprise, pour partie, de l'ancienneté non transfusionnelle.

## SALAIRE EFFECTIF - Primes conventionnelles

- FO** Prime conventionnelle : revalorisation identique à l'évolution de la valeur du point (5 %).
- SNTS** Augmentation, dans les mêmes proportions (3%), de toutes les primes conventionnelles, exception faite de la prime de mobilité (cf. ci-dessous).

## SALAIRE EFFECTIF - Prime mobilité

Renégociation de la prime de mobilité temporaire art 2.7 accord projet social en l'indexant sur les augmentations de la valeur du point.

- Une demande de révision accord projet social Volet I :

**CFDT**

Article 2.7 :

« En outre, les salariés reçoivent une prime exceptionnelle de mobilité temporaire de 20 € par jour travaillé en mobilité. »

Modifier :

En outre, les salariés reçoivent une prime exceptionnelle de mobilité temporaire de 25 € par jour travaillé en mobilité. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, cette prime sera indexée sur les augmentations de la valeur du point

- SNTS** Augmentation à 25€ de la prime de mobilité.

## SALAIRE EFFECTIF - Prime de vie chère

- SNTS** Harmonisation des primes de vie chère dans les DOM, sans différenciation entre CSP, ni même entre cadres médicaux/cadres non médicaux.

## SALAIRE EFFECTIF - Prime d'aphérèse

- SNTS** Demande de création d'une prime d'aphérèse, comparable à la NBI versée aux professionnels mis à disposition (IDE) par l'assistance publique.