En 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) ;
* *Egalite 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***.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL** |  | * **Rémunération :** * **Mesures collectives** * **EN PRIORITE, APPLICATION SANS DELAI ET A TOUT LE PERSONNEL DE L’EFS, AVEC EFFET RETROACTIF, DES MESURES DU SEGUR-SANTE ET DES AUGMENTATIONS SALARIALES ANNONCEES DANS LE SECTEUR PUBLIC HOSPITALIER**   1/ Augmentation de la valeur du point de 5% au 1er Janvier 2021, mesure rétroactive à assortir d’une augmentation plancher de 75 € bruts mensuels, quelle que soit la position.  2/ Augmentation concomitante des primes conventionnelles à due proportion, soit +5%.  3/ Révision des modalités de compensation des déplacements des cadres autonomes, en mission ou en formation, 2 jours de RCV ne suffisant vraiment pas à compenser 37 déplacements annuels, parfois assortis d’une obligation de découcher ! Révision d’autant plus pertinente pour les missionnés nationaux qui passent plusieurs jours par semaine et ce plusieurs fois par an, hors de leur région d’origine, avec souvent des déplacements très longs et pénibles, voire des décalages horaires à la clé.  4/ Reconnaissance des salariés exerçant des responsabilités transverses multiples, par attribution de primes « conventionnelles».  5/ Déplafonnement total des durées de paiement des compléments de primes d’expérience à 0,5%.  6/ Révision sans délai de la classification des emplois de l’EFS avec intégration des nouveaux métiers et revalorisation des rémunérations associées (minima de toutes les positions). Gommage des disparités -selon anciennetés- induites par les mesures unilatérales d’augmentations ciblées des médecins de collecte en début d’année 2020. Révision, entre autres, des salaires des responsables médicaux de « bassins de prélèvement » non visés par les campagnes unilatérales de revalorisation des salaires des médecins de collecte (écarts salariaux devenus parfois négligeables entre médecins de collecte et responsables de prélèvement dont l’investissement et la motivation pourraient bien être réinterrogés). Enveloppe budgétaire dédiée et suffisamment provisionnée.  7/ Indexation de la prime de départ à la retraite sur l’ancienneté entière à l’EFS, à hauteur d’un mois de salaire de référence par tranche de 5 années d’ancienneté (cf. reconduction d’une revendication SNTS CFE-CGC NAO des années précédentes).   * **Mesures individuelles**   8/ 70.000 points dédiés à l’enveloppe des évolutions individuelles 2021, à ventiler en 60% pour les AI, 30% pour les EP et 10% pour les promotions individuelles (PI).  9/ Aucune mesure d’évolution individuelle en dessous de 10 points pour un temps plein.  10/ Date d’effet des mesures d’augmentations individuelles et d’évolutions professionnelles : 1er jour de l’année concernée par les mesures = 1er janvier 2021.  11/ Révision des plafonds trop rigides des AI et EP pour adéquatement valoriser le travail fourni et l’atteinte des objectifs (difficultés managériales à conserver durablement des collaborateurs très compétents et motivés).   * **Temps de travail**   12/ Respect de tous les engagements de l’ANAT 2017, qui doivent impérieusement trouver à s’appliquer partout à l’EFS et selon les mêmes modalités, sans que ne se créent de nouveaux « accords dans l’accord ». Les indicateurs fournis en commission de suivi de l’accord doivent permettre des comparaisons pertinentes entre périodes, pour suivre précisément et objectivement les évolutions. ILS DOIVENT ETRE NORMALISES SANS DELAI (engagement de toutes les Directions régionales et suivi mensuel en instance régionale, pour une meilleure réactivité)  13/ Jours fériés des cadres autonomes : crédit porté à 10 jours par an en cas de travail sur 10 dimanches et plus et/ou sur 18 samedis et plus par année.  14/ Jours fériés et dimanches travaillés par les cadres autonomes : mêmes compensations que les salariés payés en heures (majoration, récupération du jour férié).  15/ Pour les cadres autonomes, stricte application des articles 1.3 relatif à l’amplitude maximale de la journée de travail, 1.4 relatif à la séquence des jours de travail, 1.5 relatif au temps de repos quotidien et 1.6 relatif au temps de repos hebdomadaire et au travail dominical.  16/ Strict RESPECT de L’AUTONOMIE des cadres avec interdiction de les planifier en heures. Aucune plage horaire ou durée quotidienne de travail ne peuvent être requises d’un cadre autonome dont la journée de travail est intégralement décomptée sans condition d’heure d’arrivée ou d’heure de départ de l’établissement.  ~~16/ Possibilité A NOUVEAU de saisir des « badgeages » à distance sur Horoquartz, notamment pour identifier les heures de départ et d’arrivée en relation avec des déplacements, afin d’évaluer précisément la charge de travail des cadres autonomes et de générer le RCV induit par l’amputation du repos quotidien, le cas échéant.~~ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** |  | * **Egalité professionnelle**   1/ l’index EFS d’égalité salariale publié suite au décret du 9 janvier 2019 paraît insuffisant à démontrer l’équivalence « travail égal, salaire égal » au sein de l’établissement. Le SNTS CFE-CGC demande –pour la quatrième année consécutive- des études complémentaires argumentées pour prouver l’absence de différences statistiquement significatives entre salaires bruts des femmes et salaires bruts des hommes, entre les personnels payés en heures à temps partiel et à temps complet, entre cadres à forfaits jours complets et réduits, entre personnels de jour et de nuit…On se doit également de mieux étudier les répartitions des évolutions individuelles, l’influence de la maternité, du handicap, voire de l’exercice d’une fonction élective IRP ou désignative syndicale sur le niveau de salaire.  2/ une enveloppe spécifique de 20.000 points pour réduire les disparités intra-EFS (notamment suite aux revalorisations salariales de début 2020) et inter-ETS, pour des écarts de rémunérations au final contenus entre -10% et +10% à ancienneté et position égales.  3/ recherche active de parités salariales à fonction, périmètre de responsabilité et ancienneté identiques, en considération sans doute moindre du « diplôme » et eu égard au fait que l’immense majorité des fonctions de l’EFS sont réglementées.  4/ Homogénéisation nécessaire, au sein de l’EFS « Etablissement Unique », des règles d’application de la mobilité. Etablir un listing exhaustif de toutes les primes NON conventionnelles de mobilité pour leur substituer une règle unique négociée.  5/ Indemnités de vie chère : identité des primes de vie chère, sans considération des catégories socio-professionnelles, dans les DOM où ces primes existent déjà ET instauration de primes conventionnelles de vie chère dans les grandes villes subissant une pression immobilière considérable, notamment à Paris : indexation de ladite prime sur l’indice de la construction immobilière.  6/ Permettre l'accès égalitaire des femmes aux positions les plus élevées de I'EFS (plafond de verre et « top ten », entre autres). MAIS AUSSI favoriser l'emploi des hommes dans les positions où les femmes sont surreprésentées.   * **Qualité de vie au travail**   1/ Prendre enfin l’**engagement formel** de négocier le Télétravail à l’EFS, la demande originelle du SNTS CFE-CGC remontant maintenant à près de 6 années (remise en main propre au président de l’EFS). Possibilité de télétravailler 3 jours par semaine pour un temps plein.  2/ Respect des dispositions de l’accord (ANAT) concernant la restitution - prévue dans les dispositions transitoires de l’ANAT- de la charge de travail des cadres et la requalification des cadres autonomes qui ne sont pas en mesure d’organiser eux-mêmes leur planning. La jurisprudence est à présent constante, qui donne raison aux cadres « autonomes » planifiés de fait (par exemple, obligatoirement présents aux heures d’ouverture et/ou de fermeture des activités), de requérir le paiement d’heures supplémentaires (défiscalisées)….  3/ Devenir des jours travaillés en sus du forfait jours des cadres autonomes : engagement formel de la Direction de non perte de jours. Assouplissement des règles d’avenant permettant de contractualiser des forfaits jours augmentés lorsque la charge de travail ne peut être absorbée sur le temps dédié. Compte tenu de la crise pandémique SARS COV-2, possibilité pour tous, y compris les cadres autonomes, de reporter en 2022 les jours de congés payés non pris en 2021.  4/ Définition de forfaits jours individualisés pour tenir compte des jours de CP exceptionnels et des jours accordés au titre du handicap. Suppression du paramétrage à 10 heures des cadres autonomes dans Horoquartz.  5/ Obligation, pour tous les personnels et dans tous les établissements régionaux de l’EFS, de se conformer aux règles de pose des CP et d’autorisation de prise des CP, une non réponse de la hiérarchie à la date deadline prévue dans la procédure valant autorisation.  6/ Demande réitérée de report des congés payés annuels en cas de survenue d’une maladie pendant la période de prise des congés payés (transposition en droit français d’une décision de la CJUE).  7/ Droit à la déconnexion pour éviter que le digital ne s’immisce dans la vie privée des salariés (droit à préciser lors de la négociation de l’accord Télétravail).  8/ Aucun bureau ou salle de réunion installés dans des espaces non éclairés par la lumière du jour. Veiller aux conditions et à la qualité de travail en collecte : chauffage, climatisation, possibilité de restauration pendant la pause repas (microondes), éclairage et ouverture sur l’extérieur. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET LA MIXITE DES METIERS** |  | 1/ Œuvrer pour une politique RH de recrutement favorisant une représentation équilibrée (conformité au sex ratio national observé dans la profession) des hommes et des femmes dans toutes les catégories d’emplois, en évitant les métiers « réservés » (i.e. favoriser l'emploi des hommes dans les positions où les femmes sont surreprésentées par rapport aux statistiques nationales).  2/ négociation et vision partagée d’un véritable accord GPEC qui ne se substitue pas, dans ses modalités d’application, à la classification des emplois de la convention collective de l'EFS. Etudes prospectives argumentées et crédibles concernant les médecins de collecte de l’EFS et les IDE, avec la mise en place de la TMC et le développement des EPDI.  3/ Arrêt des ambivalences au recrutement avec conjonction de deux ou plusieurs fiches emplois repères pour un même recrutement, du recours à des fiches emplois ne répondant pas à la définition des emplois repères de la convention collective, des clauses abusives concernant le lieu de rattachement contractuel….Engagement de publication sans exception de tous les postes en recrutement, avec étude par le responsable d’activité de toutes les candidatures internes sans filtre. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AUTRES DEMANDES** |  | **AUTRES DEMANDES :**  1/ Contribution totale de l’employeur aux abonnements de location des vélos de ville, lorsque cette modalité est utilisée pour les trajets quotidiens domicile – travail.  2/ Application du forfait « mobilités durables » à concurrence de 400 € par an et par salarié [CGI, art. 81, 19e ter ; CSS, art. L. 136-1-1], en compensation des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail [C. trav., art. L. 3261-3-1], avec un vélo ou un vélo à assistance électrique, en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ou à l’aide d’autres services de mobilité partagée.  3/ Financement par l’employeur de kits de sécurité vélo pour les salariés se déplaçant à bicyclette entre leur domicile et le lieu de travail : 100 € pour l’acquisition d’un casque de protection, d’un gilet de sécurité et d’autres équipements de sécurité (klaxon, rétroviseur, lampe frontale, etc…). Fourniture, le cas échéant, de certains équipements de sécurité siglés EFS.  4/ Aide financière EFS dédiée à l’achat d’un véhicule ne recourant pas exclusivement à l’énergie fossile pour être mû : 100 € pour une bicyclette classique, 200€ pour une bicyclette à assistance électrique, 600 € pour un véhicule automobile électrique ou hybride.  5/ augmentation des seuils de prise en charge EFS des nuitées d’hôtel et des frais de restauration dans le cadre des frais de mission (procédure non révisée depuis 2014). Demande déjà officiellement portée plusieurs fois par le SNTS CFE-CGC, eu égard aux dépassements couramment observés en hôtellerie et en restauration, notamment dans les DOM.  6/ accès aux tickets restaurant pour tous, avec réactivation d’un accord restauration équitable.  7/ Révision de la prime transport |