

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
Augmentations générales	<p>Augmentations générales de 3,1 % de la valeur du point et des indemnités forfaitaires, au 1er janvier 2018. Ce qui ne représente que le nivellement des salaires par rapport à l'inflation depuis 4 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Minimums des positions de 1 à 5 : Minimums revalorisés de 10 points et pas de minima inférieur au SMIC ☐ PE : 0,5 % par an de 30 à 34 ans d'ancienneté. 		<ul style="list-style-type: none"> • augmentation de la valeur du point de 5% • compensation intégrale par l'EPS (hors enveloppe 2018) pour les salariés qui ont une baisse de leur salaire net suite à la modification de la répartition des cotisations sociales dédiées 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>1/ Revalorisation du point EFS de 4% au 1er janvier 2018, assortie d'une augmentation plancher de 75€ bruts mensuels, quelle que soit la position.</p> <p>2/ Augmentation de valeurs de primes conventionnelles, à dure proportion (cf. 1/)</p> <p>3/ déplaçonnement de la durée de paiement des compléments de prime d'expérience (CPE) à 0,5% par année.</p> <p>4/ révision de la classification conventionnelle des emplois de l'EPS 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'EPS, une révision des grilles de rémunération des médecins pour rester compétitif sur le marché de l'emploi.</p>
Augmentations générales	<p>La CFDT revendique en 2018 que soient intégrés à l'enveloppe globale qui sera redistribuée à l'ensemble du personnel dans un souci de solidarité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant de la part variable dirigeant - le montant de l'enveloppe « primes diverses » non conventionnelles, décidées de manière unilatérale par la direction (primes pour regroupement par exemple !!) - le montant total de la RANC qui ne s'adresse pas à l'ensemble du personnel - le montant des frais de réception hétérogènes et parfois indécents selon les régions et les personnels concernés <p>CSG : Compensation via une enveloppe spécifique de la perte de CSG par la direction</p>			<p>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.</p> <p>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.</p>

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
Augmentations Individuelles	<p>Non cumul entre les différentes EI. Date d'effet : AI : 1er janvier 2018 ; EP : 1er janvier 2018 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 et en fonction des effectifs par CSP 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 subsistent notamment après les premiers regroupements. Minimum attribué : 10 points</p>		<p>• Montant de l'enveloppe globale nécessaire au financement des mesures individuelles : 1,2% de la masse salariale de l'EFS • Répartition de cette enveloppe : Augmentation individuelles : 0,5% Evolution professionnelles : 0,5% Promotions individuelle : 0,2%</p>	<p>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 : 1er janvier 2018 pour les AI et les EP. Pour les promotions individuelles, date de prise de poste en cas de changement de poste et 1er 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.</p>

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
Primes	Indemnités de vie chère dans les métropoles			4/ identité de 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 PACA (10%) pour que les salaires bruts n'intègrent pas, de façon fluctuante au débourant, ce type de « compensation ». Le SNTS CFE-CGC demande l'indexation de la prime de vie chère sur l'indice de la construction.
Autres avantages sociaux	CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant ou 6 ans après l'arrivée de l'enfant dans le foyer conformément à notre accord cohésion sociale en première intention pour les personnels en travail posté sur des horaires décalés. Permettre la prise du congé parental jusqu'aux 6 ans révolus de l'enfant			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.

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les **différents thèmes de la négociation annuelle** sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une **fréquence triennale**.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
Durée du travail				
Durée effective			<ul style="list-style-type: none"> • Travail de nuit : la majoration du travail de nuit est portée à 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • télétravail : 5/ engagement formel, de la part de la Direction, d'un aboutissement de la négociation sur le télétravail en 2018 à l'EFS (ordonnance 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).
Organisation du travail	<p>Mise en place du Télétravail par accord d'entreprise</p> <p>Journée de solidarité : cadeau pour tous en 2018</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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'ANAT. Pour 2018, l'EFS prendra donc cette journée à sa charge sans contrepartie 	<p>7/. Entre autres et puisque la journée de solidarité n'est actuellement décomptée, dans les faits que pour les cadres autonomes, demande instantane de 14 JNT et 210 jours travaillés pour les cadres autonomes.</p>
	<p>Compensation du travail le samedi : 15% du taux horaire</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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 	
	<p>Prime de froid : Harmonisation des critères d'attribution</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
	<p>Congé paternité : 11 jours ouvrés en une seule fois</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Report des congés payés en cas de survenue d'une maladie pendant la période de pose de CPA.</p>
	<p>forfait annuel entretien vélo et EPI : 50€ aide à l'achat d'un vélo électrique : 200€</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
	<p>Ne pas planifier les femmes enceintes plus de 7H par jour</p>			
	<p>Dans les services de production organiser des pauses de 15 mn toutes les 3h en sus de la coupure ou pause repas</p>			

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
	Salle blanche : Etude sur le bon séquençage de travail et des EPI adaptés			
	Communication aux OSR du bilan des groupes de travail sur l'homogénéisation des pratiques			
Épargne salariale				

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail;

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
	Égalité professionnelle et qualité de vie au travail			
			<ul style="list-style-type: none"> • 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 salariés ne sont toujours pas harmonisés. FO revendique la correction automatique de toutes les situations individuelles de disparités salariales qui apparaissent dans les nuages de points, toutes les catégories confondues.	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 partiel (salaires proratisés), entre cadres en forfait jour et en forfaits réduits, entre personnels de jour et personnels de nuit, entre élus des IRP et autre personnels...
Égalité professionnelle				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 puisse 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).
Prévoyance	Négocier la prise en charge dépendance dans le prochain accord prévoyance			
Droit à la déconnexion	Négociation d'un accord sur le droit à la déconnexion			3/ exigence de parité de salaire de niveau (position) pour une même fonction et une même ancienneté.

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une **fréquence triennale**.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
	Gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers			
GPEC	<p>Sécuriser dans SAP les règles de la classification (ER ; position, nombre de points)</p> <p>- Parcours professionnel : homogénéisation des pratiques entre ETS, entre CSP et cartographies cibles à 5 ans avec de vrais perspectives pour les salariés EFS toutes CSP confondues</p> <p>Passage en position 6 pour les techniciens de labo en situation isolée sur leur poste en IH/DEL</p>			<p>1/ Permettre l'accès égalitaire des femmes aux positions les plus élevées de l'EFS (plafond de verre)</p> <p>2/ MAIS AUSSI favoriser l'emploi des hommes dans les positions où les femmes sont surreprésentées</p> <p>négociation et vision partagée d'un accord GPEC qui ne substitue pas, dans ses modalités d'application, à la classification des emplois de la convention collective de l'EFS</p>

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
Indemnité de départ en retraite	Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en retraite en temps		Autres 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	
Café	Café / thé gratuit pour tous sur tous les sites selon les mêmes modalités que celles du siège.			
Congés enfant malade			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	
Frais professionnels			Revalorisation des frais de restauration et nuitées à l'hôtel sur Paris	
Indemnité de licenciement			Révision des calculs des indemnités de licenciement (art 3.2.4) sur la base de 1 mois de salaire brut de référence dans la limite de 24 mois	
impact des arrêts maladie sur les congés payés Restauration	Report des congés lors d'un arrêt maladie pendant le dit congé		Revendique la déclinaison à l'EFS de la Directive Européenne qui vise à supprimer les impacts des arrêts maladie sur les congés payés	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 restauration en raison des restrictions et contraintes liées à l'utilisation de celle-ci (avances sur montant, support informatique, limitations des jours et du périmètre d'utilisation, etc.)
Transport	prise en charge des transports collectifs par la direction en commun à hauteur de 75 %. - prime transport voiture individuelle : si trajet entre 5 et 10 km, en absence de transport en commun, et si la circulation rend difficile l'usage du vélo : 50€/an - prise transport voiture individuelle sans exclusion de région - Participation à la location longue durée d'un véhicule électrique : 200€		prise en charge par l'employeur des abonnements de transports collectifs à hauteur de 70%.	

NAO 2018

Depuis le 1.01.2016, les différents thèmes de la négociation annuelle sont répartis dans deux grands blocs de négociation (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19, JO du 18) :

- la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Un troisième bloc de négociation couvre la gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers, mais il ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés et les discussions ont une fréquence triennale.

	CFDT	CGT	FO	SNTS CFE CGC
--	------	-----	----	--------------

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.)

OPTIMA

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, fiabiliser la solution choisie et mettre fin aux très nombreuses incongruités observées !

Environnement de travail
A chaque ré aménagement et ou travaux supprimer le travail en salle aveugle

Événements familiaux
Augmenter de 1 jour le droit à absence autorisée pour les événements familiaux qui nécessitent un déplacement supérieur à 400km
2 jours de droit d'absence autorisée pour le mariage d'un parent