



NAO 2025

Revendications UNSA

Rémunération et temps de travail

- Augmentation de la valeur du point à hauteur de l'inflation cumulée depuis la dernière augmentation de la valeur du point (soit +9% depuis novembre 2022) et revalorisation des primes conventionnelles dans les mêmes proportions
- Augmentation de la majoration du travail de nuit à 35%
- Redéfinition des bornes horaires du travail en soirée : de 19h00 à 24h00 et réévaluation des taux de compensation par tranche horaire : 10% de 19h à 21h / 20 % de 21h à 22h30/ 30% de 22h30 à 24h00
- Mise en place d'un 13^{ème} mois versé en 2 fois (avant les congés d'été et en fin d'année)
- Journée de solidarité (JSO) prise en charge par l'EFS
- Répartition des EI : 60 % pour les AI, 30 % pour les EP, 10 % pour les PI
- Diminution de délai maximum entre 2 AI : 3 ans au lieu de 5 ans et aucune AI inférieure à 14 points (soit un minimum de 50 €/mois selon la valeur du point)
- Retour de congé maternité : pas d'AI inférieure à 10 points
- Octroi d'une nuit supplémentaire de repos par trimestre pour les salariés de plus de 48 ans travaillant de nuit ou en alternance jour/nuit, par tranche de 5 ans
- Compensation horaire du temps d'habillage/déshabillage lorsque aucun chevauchement d'équipe n'est planifié / 5 min le matin et 5 min le soir = 10 min/jour en RCV
- Augmentation de l'indemnité de télétravail à hauteur du barème URSSAF
- Indemnité forfaitaire de vie chère (quelque soit l'emploi et le statut) pour compenser le coût de la vie dans les grandes agglomérations (liste à définir)

QVCT, Egalité professionnelle

- Semaine de 4 jours (soit 32h par semaine sans perte de salaire)
- Adaptation du calendrier de validation des congés payés de manière à ce que le jour de réponse soit le **jour d'accord définitif**, à l'instar de ce qui se pratique en CPDL :

Période de prise des congés payés	Date limite de pose des congés sur HOROQUARTZ par les salariés	Notification des refus	Date accord définitif sur HOROQUARTZ
01/06/N au 30/09/N	01/02/N	20/02/N	28/02/N
01/10/N au 31/01 N+1	01/06/N	20/06/N	30/06/N
01/02/N+1 au 31/05/N+1	01/10/N	20/10/N	31/10/N

QVCT, Egalité professionnelle (suite)

- Possibilité de poser les CP de l'année N jusqu'au 31 janvier N+1
- Augmentation du nb de jours de CP à 30 jours
- 1 CP supplémentaire à partir de 55 ans et 1 autre CP à partir de 60 ans (pour les salariés ayant actuellement 28 jours de CP)
- Instauration de températures de travail minimum et maximum
- RTT annualisés et non pas imposés par période (pour plus de liberté dans la pose)
- Lutte contre le temps partiel subi : à chaque nouvelle offre d'emploi, priorité aux salariés en poste pour ceux qui veulent augmenter leur temps de travail
- Respect du droit à déconnexion du personnel qui ne doit pas être contacté en dehors de son temps de travail (sauf pour les astreintes ou s'il est inscrit sur la liste des volontaires acceptant être contactés en dehors de leur temps de travail (accord remplacement inopinés))
- Mesure en faveur des retours de collecte mobile moins tardifs : fin d'enregistrement des donneurs à 19h max
- Règlement Intérieur National Unique
- Respect de l'ANAT et de tous les accords d'entreprise avec application équivalente sur tout le territoire
- Eau potable et fraîche sur tous les sites
- A chaque déménagement ou travaux, prévoir une chambre de repos pour les travailleurs de nuit, et pour tout type d'activité, un parking suffisant pour le personnel.
- Travailler plus efficacement sur l'amélioration des conditions de travail, pour réduire drastiquement l'usure physique des salariés et lutter contre les licenciements pour inaptitude.
- Handicap : autorisations d'absences pour les salariés ayant des proches en situation de handicap accessibles pour les personnes visées par l'article L 3142-16 et à défaut, les tuteurs
- Révision de la procédure RPS avec envoi simultané au service RH National et Régional
- Accord télétravail : motivation systématique des refus et information du CSE des cas de refus
- Réduction des disparités salariales inter et intra régionales avec pour objectif un delta de +10/-10 % maximum
- Respect des critères de l'autonomie et adaptation de la charge de travail des cadres autonomes
- Pas d'embauche sous statut cadre autonome pour des emplois 100% planifiés
- Suivi des temps de déplacement des cadres autonomes (durée et horaires) pour identifier les temps de repos quotidiens qui sont inférieurs au minimum légal et générer le RCV correspondant

Evolution dans l'emploi, parcours professionnels

- Reconnaissance salariale de la compétence Aphérèse pour les IDE
- Prime d'Expérience : PE calculée sur le salaire de base du salarié (non pas sur le minimum conventionnel) et versée sur toute la carrière avec le même taux quelque soit l'emploi et le statut
- Contractualisation et reconnaissance salariale des missions annexes avec véritable temps dédié
- Permettre aux salariés de faire des formations qui ne sont pas nécessairement en lien avec leur poste

Avantages sociaux

- Renégociation de l'accord restauration pour respecter le principe de départ : «que chaque personnel perçoive un avantage restauration pour chaque jour de travail »
- Revalorisation de la prime panier « autre » à 1,75 MG et des Tickets Restaurant à 9 €
- Participation de l'employeur aux frais de transport personnels : abaissement à 2 kms de la distance minimale ouvrant droit à une participation de l'EFS et révision des montants de la prime transport à la hausse
- Prise en charge de l'abonnement transport en commun à hauteur de 75%
- Prise en charge de la mutuelle par l'employeur à hauteur de 75%
- Remboursement intégral des frais de stationnement lorsque l'utilisation du véhicule personnel est rendu indispensable par les horaires ou le lieu de travail
- Mise en place d'un congé menstruel
- Heures d'allaitement comptées en temps de travail effectif (1h/j pdt 1 an)
- Don de sang/plasma/plaquettes : temps passé pour le don crédité en RCV pour le personnel qui ne peut pas donner sur son temps de travail, sans gêner l'activité
- Extension de la possibilité de remboursement des titres de transports en commun aux billets à l'unité (salariés à temps partiels ou en télétravail)
- Installation de locaux ou abris sécurisés pour les 2 roues sur tous les sites le permettant

