



Bonjour à toutes et tous,

L'année 2025 a été dense et particulièrement exigeante, et l'année 2026 s'annonce tout aussi déterminante. Elle concentrera des enjeux majeurs pour l'ensemble des personnels de l'Établissement, qu'il s'agisse de reconnaissance, de rémunération, d'organisation du travail ou de santé. Nous l'aborderons avec la même vigilance et la même volonté d'agir dans l'intérêt collectif.

La révision des classifications et des rémunérations associées, engagée en 2024, constitue un enjeu central dont l'issue sera connue prochainement. Elle conditionne directement la reconnaissance des compétences, des parcours professionnels et l'équité salariale, éléments essentiels de l'attractivité de l'EFS. Parallèlement, les négociations relatives aux engagements inscrits dans le protocole de fin de conflit se poursuivent ; les avancées attendues devront impérativement se traduire par des engagements concrets de la Direction.

Les dossiers liés à l'Ambition Plasma, aux réorganisations des Maisons du Don et à l'optimisation de la collecte mobile appellent une vigilance maximale. Leurs impacts sur les conditions de travail, les effectifs et le sens même de notre mission sont majeurs. Ces transformations ne peuvent en aucun cas se faire au détriment des personnels.

La question des risques psycho-sociaux reste un dossier majeur. La dégradation des conditions de travail, l'intensification des cadences et la perte de sens exposent les salariés à des risques que la Direction ne peut plus ignorer.

L'amélioration des conditions de travail et la préservation de la santé des personnels demeurent notre priorité absolue. Cela implique notamment de refuser la surenchère des cadences, qui épuise les équipes et altère la qualité du travail accompli.

Enfin, nous continuerons d'exiger de la Direction des actes et des engagements concrets. À ce titre, le respect des accords et leur application harmonisée sur l'ensemble du territoire sont indispensables pour garantir l'équité entre les salariés, quels que soient leur site ou leur région.

Plus que jamais, l'**UNSA** restera mobilisée pour défendre vos droits, faire entendre votre voix et porter vos revendications.



L'UNSA VOUS INFORME

JANVIER 2026

Révision de la classification et des rémunérations

Peu d'évolution salariale et des carrières vite bloquées !

Dans un même emploi, vous pourriez évoluer sur 3 niveaux de compétence, sur décision managériale. Et après ? Il faudra qu'un poste s'ouvre ou changer d'emploi pour envisager une nouvelle évolution.

Côté rémunération ?

- La grille des salaires commencerait à **4% au dessus du SMIC**...pour l'**UNSA** c'est bien trop peu ! Pour rappel, actuellement, chaque augmentation du SMIC tasse la grille des rémunérations. Au 01/01/26, le SMIC a augmenté de 1,18%... Si les 4% étaient appliqués, on aurait déjà moins de 3% de marge avec le minimum conventionnel.
- La garantie salariale de 2 % tous les 5 ans, ne se déclencherait qu'après extinction de la prime d'ancienneté.



**Pour l'UNSA
c'est NON !**

- Actuellement, nous avons une prime d'expérience qui revalorise les rémunérations entre 1 et 1,75% par an pendant 24 à 30 ans (sans compter le complément de PE versé au delà). Dans le nouveau système, la direction prévoit **une prime d'ancienneté sur 18 ans uniquement** équivalente à 1% annuel (3 % versés tous les 3 ans).
- Fini les augmentations individuelles ... les hypothétiques augmentations seront mises en jeu lors des NAO, avec une issue très incertaine et potentiellement catégorielle.

Cette révision pose de lourds enjeux sur la reconnaissance des parcours, l'équité salariale, la transparence des règles, la réalité des droits à évoluer. L'UNSA reste mobilisée pour obtenir un système juste, lisible, sécurisant et réellement favorable aux salariés, et non un dispositif qui bloque les carrières et fragilise les rémunérations.

NOUVELLE PROCÉDURE

Validation des Congés Payés

ENFIN une procédure qui fixe les dates de validation de vos congés !!

CALENDRIER RECAPITULATIF des périodes de planification des congés payés			
Mois	1 ^{ère} période	2 ^{ème} période	3 ^{ème} période
Octobre N-1	• Dépôt des demandes de CP avant le 1 ^{er} octobre • Validation du manager au plus tard le 31 octobre		
Janvier			
Février		• Dépôt des demandes de CP avant le 1 ^{er} février • Validation du manager au plus tard le 28 février	
Mars	Pour les congés du 1 ^{er} février au 31 mai de l'année N		
Avril			
Mai			
Juin			
Juillet		Pour les congés du 1 ^{er} juin au 30 septembre de l'année N	• Dépôt des demandes de CP avant le 1 ^{er} juin • Validation du manager au plus tard le 30 juin
Août			
Septembre			
Octobre			
Novembre			Pour les congés du 1 ^{er} octobre de l'année au 31 janvier de l'année N+1
Décembre			
Janvier N+1			

Tous les CP du congé principal d'été devront être **VALIDÉS le 28 février au plus tard !**

C'était une demande **UNSA** ! Une demande de bon sens, sans impact financier pour l'EFS pour vous garantir d'avoir la validation de vos CP dans les délais prévus par la procédure. **Ce qui existait déjà dans certaines régions devient maintenant la règle pour toutes !**



L'UNSA VOUS INFORME

JANVIER 2026

EXPÉRIMENTATION

REPLACEMENTS INOPINÉS

Rappel sur les remplacements inopinés

(expérimentation depuis octobre 2023)

→ La demande intervient à moins de 7 jours calendaires et elle modifie votre **planification prévisionnelle**.

★ Deux situations possibles

- Vous n'étiez **pas planifié(e)** ce jour-là
- Le remplacement entraîne une **variation ≥ 4 h** par rapport à votre prise ou fin de poste initiale.

💰 Indemnité

- Lundi au samedi : 33,31 € brut
- Dimanche et jour férié : 49,95 € brut

L'expérimentation est prévue pour une durée de 2 ans. Et après ?

FIN de L'EXPERIMENTATION ?

L'accord prenant fin le 30 septembre 2026, sa pérennité va être remise en jeu dans les prochains mois. Afin de préparer un éventuel accord définitif, l'**UNSA** vous propose de participer à un rapide sondage :

Si vous êtes amené(e) à effectuer des remplacements inopinés, c'est par ici :



Si vous êtes amené(e) à solliciter le personnel pour des remplacements inopinés, c'est par là :



CONGÉ MENSTRUEL

Les douleurs de règles ne doivent plus être un tabou, ni un obstacle au travail

Reconnaître la douleur menstruelle (sur avis médical), ce n'est pas fragiliser les personnes menstruées : c'est les respecter, les soutenir et adapter le travail à la réalité des corps.

L'**UNSA** revendique que le congé menstruel soit inscrit dans la loi. Ensemble, faisons de la santé menstruelle une question de justice sociale et d'égalité professionnelle :

Contact : efs@unsa.org

Signez la pétition →



Bilan de santé, grossesse, démarches liées à un handicap, formation... VOUS AVEZ DES DROITS... PRENEZ LES !

Pour bien commencer l'année, voici un petit rappel de vos droits sur les absences autorisées et congés pour évènements familiaux...bien utiles notamment pour prendre soin de votre santé, **mais pas que ... !**

AUTORISATIONS D'ABSENCES et CONGÉS pour évènements familiaux

SANTÉ

Bilan de santé CPAM pour les salariés de 40 ans et +	1 jour tous les 5 ans (sur justificatif)
Consultation ou acte de prévention médicale pour les 50 ans et +	½ journée par an (sur justificatif)
Personnel de nuit de 48 ans et +	1 nuit de repos conventionnel par trimestre

HANDICAP

Démarche pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	1 jour
Démarches médicales et administratives pour les salariés en situation de handicap	2 jours /an
Salariés ayant un ascendant direct, descendant à charge ou conjoint reconnu en situation de handicap	2 jours /an
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	5 jours

FAMILLE

Congé proche aidant	3 mois renouvelable (1 an max. sur la carrière)
Congé de solidarité familiale (proche en fin de vie)	3 mois (renouvelable 1 fois)
Congé de présence parentale	310 jours sur 3 ans (renouvelable 1 fois)

DÉMÉNAGEMENT en cas de mobilité interne

3 jours de recherche de logement + 3 jours de déménagement/installation

FORMATION

Priorité d'accès aux VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) et aux VAP (Validation des Acquis Professionnels)	48H
Congé de Formation Economique Sociale Environnementale et Syndicale (CFESES) accessible à tout salarié	12 jours par an - Si vous êtes intéressé(e), contactez l'UNSA : efs@unsa.org

ENFANTS – PARENTS

Naissance ou adoption	3 jours
Enfant malade ou hospitalisé (âgé de - de 14 ans ou - de 20 pour les enfants en situation de handicap)	4 jours max par an et par enfant
Annonce de la survenue d'une maladie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou cancer de votre enfant	5 jours
Femmes enceintes	1h par jour à partir du 4ème mois de grossesse (au prorata du temps de travail)
Pour les conjoints, partenaires pacsés ou concubins salariés d'une femme enceinte	Autorisation d'absence pour 3 examens ou actes médicaux
Rentrée scolaire	½ journée par an

MARIAGE

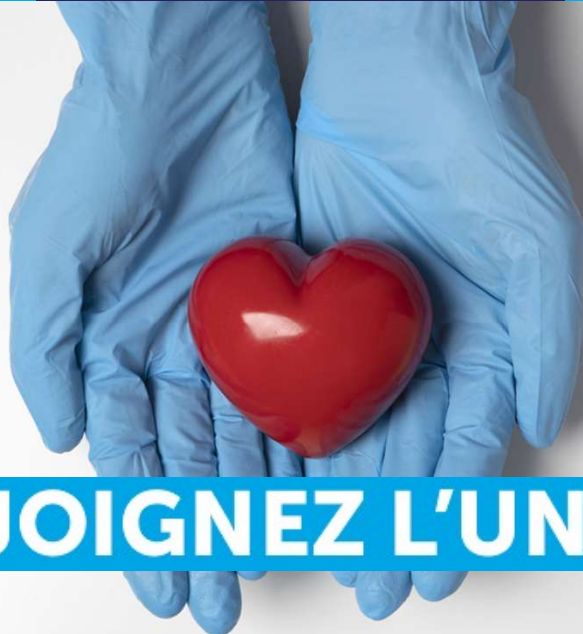
Mariage et/ou PACS	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'une sœur, d'un frère, d'une mère, d'un père	1 jour

DÉCÈS

Décès du conjoint	5 jours
Décès d'un enfant	12 jours (ou 14 jours pour 1 enfant lui-même parent quelque soit son âge, pour 1 enfant de - de 25 ans ou personne à charge effective et permanente de - de 25 ans)
Congé de deuil parental (peut être pris dans un délai d 1 an à compter de la date de décès) (en cas de décès d'1 enfant ou d'1 personne à charge de - de 25 ans)	8 jours
Décès d'un parent, grand-parent, arrière grand-parent, petit-enfant, arrière petit-enfant, frère ou sœur et leur conjoint, gendre, bru, beau père, belle mère, frère ou sœur du conjoint	3 jours
Décès d'une tante, d'un oncle, nièce, neveu	2 jours

DON DU SANG sang total ou aphérèse sur temps de travail

Possible si pas de préjudice pour l'activité, pour la durée complète du parcours du don +/- trajet



REJOIGNEZ L'UNSA !

100% AUTONOME

Pour l'UNSA, ce sont les salarié-es qui savent le mieux ce dont ils ont besoin, ce qu'il faut proposer et ce qu'il faut négocier.

En adhérant à l'UNSA, vous participez à l'élaboration des revendications de votre syndicat.

100% UTILE

L'UNSA déplore les attitudes d'opposition systématique et propose des revendications pragmatiques dans votre seul intérêt. **Notre priorité, C'EST VOUS !**

100% RESPONSABLE

L'UNSA porte des propositions motivées et argumentées par notre connaissance du terrain, pour améliorer vos conditions de travail, vos salaires et vos emplois.

100% PAS PAREIL

L'UNSA est un nouveau syndicat à l'EFS. Nous voulons vous redonner confiance dans un syndicalisme **moderne, autonome, constructif et apolitique.**

- ▶ Vous voulez être mieux informé sur les projets de l'EFS, conseillé sur vos droits, accompagné dans votre vie professionnelle ?
- ▶ Vous voulez participer aux revendications et donner votre avis sur les accords en négociation ?
- ▶ Vous voulez représenter les collègues de votre site ou de votre région ?

Rejoignez-nous et adhérez l'UNSA !

COMBIEN ÇA COÛTE ?

27,20 € par an après déduction fiscale.

▶ L'adhésion coûte 80 € par an.



Bulletin d'adhésion



efs.unsa.org/jadhere/