



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

Principales revendications UNSA



POUVOIR D'ACHAT et RECONNAISSANCE SALARIALE

La dernière augmentation de la valeur du point date de 2022

Depuis 2022, inflation, diminution du pouvoir d'achat.

Le SMIC aura augmenté de + 11,20% en 4 ans ... ET NOS SALAIRES ?

L'UNSA demande :

- **UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE pour TOUS**
- Une revalorisation des majorations du travail de nuit à 35% et des samedis à 25% !
- 14 points minimum pour les augmentations individuelles (soit 50€ par mois minimum)
- Une prime d'expérience versée sur toute la carrière
- Reconnaissance salariale de la compétence aphasique et des différentes missions annexes



CONDITIONS DE TRAVAIL

L'UNSA revendique :

- Pas de travail le **DIMANCHE** et **JOURS FÉRIÉS** lorsque ce n'est pas strictement nécessaire
- Des températures de travail **MINIMUM** et **MAXIMUM**
- **Ambition Plasma** : arrêt des planifications à – de 6h (sans pause et sans avantage resto), réduction des cadences de prélèvement, respect des pauses et des coupures, et respect des emplois et fiches de poste de chacun. Au nom de l'optimisation, les postes jouent aux chaises musicales, entre médecins, IDE, ERD et agents de collation...ce n'est pas acceptable !
- **Retours tardifs en collecte mobile** : fin d'enregistrement des donneurs à 19h
- **Télétravail** : respect de l'accord et augmentation du nombre de jours hebdomadaires de télétravail
- **Congés payés** : augmentation du nombre de CP à 30 jours par an (6 semaines de CP) et respect des règles de pose de CP : validation dans les délais, respect de la durée demandée par le personnel, samedi chômé avant chaque période de CP
- **Annualisation des RTT** (vous devez être libres de les poser quand bon vous semble !)



AVANTAGES SOCIAUX

- A l'EFS, 1 salarié sur 2 doit utiliser son véhicule pour se rendre au travail (horaires décalés, absence de transport en commun adapté...). Avec la hausse du prix des carburants et une participation de l'EFS aux frais de transport personnel qui n'a pas été revue depuis 13 ans, l'UNSA a demandé :

- une **PRIME EXCEPTIONNELLE CARBURANT**
- une **augmentation de la « prime transport »**

- **Congé supplémentaire de naissance** : versement d'un complément de salaire pour un congé sans perte de revenu
- 5 jours enfant malade et mutualisation des jours pour les fratries
- Prise en charge par l'EFS de la journée de solidarité (JSO)
- Revalorisation des primes panier à 1,75MG et des Tickets Restaurant à 10€



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE / EMPLOI

L'UNSA demande :

- l'uniformisation des règles de mobilité intra régionale
- la mise en place d'un congé menstruel (endométriose, dysménorrhée, adénomyose...)
- des formations permettant la montée en compétence, les reconversions et les reclassement avant toute situation d'invalidité
- la réduction des écarts de rémunération

Et bien sûr, le respect de tous les accords
avec application équivalente sur tout le territoire...

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

2026 (suite)

« On n'a pas le budget » ne sera pas une excuse !

L'UNSA a également formulé des propositions visant à améliorer vos conditions de travail, **sans pour autant générer d'impact financier** pour l'établissement. Leur mise en œuvre dépend donc de la **volonté du Président** et non pas du budget !



- Annualisation des **RTT**
- Respect du droit à la **déconnexion**
- Contractualisation du ou des **RTP fixe(s)** pour tout(e) salarié(e) à temps partiel qui en fait la demande
- **Congés Payés** : validation dans les délais, respect de la durée demandée par le personnel, samedi chômé avant chaque période de CP, possibilité de poser les CP de l'année N jusqu'au 31 janvier N+1
- **Télétravail** : augmentation du nombre de jours de télétravail et motivation systématique des refus ou des organisations limitantes à l'initiative de l'EFS
- Instauration du **Règlement Intérieur National Unique**
- Uniformisation des **contrats de travail par emploi** et respect de la trame nationale par les régions
- Contrats de travail avec **site de rattachement unique**
- Remboursement des **titres de transports en commun** achetés à l'unité (notamment pour les salariés à temps partiels ou en télétravail)

Comment sont construites les revendications **UNSA** ?



UNSA

AVEC UN **A** COMME **AUTONOMES** !

NOS ADHÉRENTS
ONT DES IDÉES...

NOUS LES
DÉFENDONS !



A l'UNSA, nous construisons nos revendications **en concertation avec nos adhérents**. Nos propositions sont issues du terrain, pas de notre fédération !



VOUS VOULEZ PARTICIPER
AUX DÉCISIONS DE VOTRE SYNDICAT ?
REJOIGNEZ L'UNSA !

L'été n'a pas encore commencé que nous faisons déjà face à des **VAGUES DE CHALEUR INTENSE** impactant nos conditions de travail.

Cette année, une note nationale prévoit plusieurs dispositifs d'anticipation pour faire face aux épisodes de forte chaleur sur les collectes mobiles :

 adaptation des horaires avec davantage de collectes matinales et/ou remplacement des collectes mobiles par des collectes en MDD ;

 mise à disposition de ventilateurs, climatiseurs et équipements équivalents ;

 adaptation des tenues de travail, avec possibilité de retrait de la blouse à tous les postes (ERD, EPD, prélèvement et collation) (badge obligatoire) ;

 vigilance renforcée pour les personnels vulnérables ;

 multiplication des pauses au-delà du minimum légal.

Ces avancées vont dans le bon sens. Mais elles restent insuffisantes.



Car sans véritable **anticipation des moyens matériels et humains**, les équipes continueront de subir des conditions de travail dégradées pendant les épisodes de chaleur extrême. Comment garantir des pauses si elles ne sont pas **intégrées dans les cadences** de rendez-vous ? Comment **préserver la santé** des personnels lorsque la **pression sur les stocks** rend toujours plus difficile la décision **d'annuler une collecte** au dernier moment ? La **préparation des salles** repose essentiellement sur les ADSB et les correspondants locaux : encore un sujet d'anticipation, surtout en période de congés tant pour le personnel EFS que les agents communaux. Enfin, l'épisode précoce de canicule que vivent certaines régions actuellement doit inviter les directions à **anticiper la diffusion des consignes**, pour qu'elles soient connues de tous bien avant les épisodes de fortes chaleur.



La prévention ne peut plus reposer sur la seule capacité des équipes à "tenir coûte que coûte". La santé et la sécurité des salariés doivent devenir une priorité organisationnelle concrète, avec des moyens réels et des décisions assumées, et ne devront pas rester de simples intentions affichées dans une note nationale. **Note nationale qui doit être appliquée de la même manière dans toutes les régions !**



En cas de difficultés, contactez vos représentants UNSA




LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS :

NOTRE PRIORITÉ, PAS UNE OPTION !

Congé supplémentaire de naissance : *l'essentiel*



• À partir du **1^{er} juillet 2026**, chaque parent pourra bénéficier d'un congé supplémentaire indemnisé de **1 à 2 mois** en cas de naissance ou d'adoption.



• Le congé pourra être pris **simultanément ou en alternance** entre les deux parents.



• Il sera **fractionnable** en 2 périodes d'un mois.



Qui est concerné ?

- Parents d'enfants nés ou adoptés à partir du **1^{er} janvier 2026**.
- Également les **naissances prématurées** prévues après cette date.

• **Condition** : avoir déjà pris le congé maternité, paternité ou d'adoption.



Indemnisation

1^{er} MOIS : 70 % du salaire net

2^e MOIS : 60 % du salaire net



NAO 2026 : L'UNSA a demandé à la direction la prise en charge du complément de salaire pour que le congé soit pris **sans perte de revenu**.



Délai pour le prendre

- En règle générale : dans les **9 mois** suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.
- Pour les naissances ou adoptions entre janvier et juin 2026 : congé possible jusqu'au **31 mars 2027**.



Information de l'employeur

- Prévenir l'employeur **1 mois** avant le début du congé.
- Délai réduit à **15 jours** si le congé suit immédiatement le congé paternité ou d'adoption.





SONDAGE UNSA

Remplacements inopinés

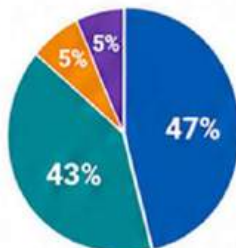
DES RÉSULTATS QUI PARLENT, DES ÉVOLUTIONS À CONSTRUIRE ENSEMBLE



1 RÉPONSES DE L'ENCADREMENT ET DES PLANIFICATEURS/TRICES

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS

- IH DEL – distribution : **47 %**
- Collecte (mobile/site fixe) : **43 %**
- QBD : **5 %**
- HLA : **5 %**



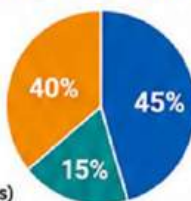
LE DISPOSITIF AIDE-T-IL À GÉRER LES ABSENCES ET L'ACTIVITÉ ?

70 %
Oui

30 %
Non

COMMENT SONT ORGANISÉES LES DEMANDES DE REMPLACEMENT ?

- 45 %** Priorité aux salariés présents sur site
- 15 %** Uniquement les volontaires ayant donné leurs coordonnées pour être rappelés sur leur temps perso
- 40 %** Fonctionnement mixte (présents + volontaires)



COMMENT SONT TRACÉES LES DEMANDES ?



PRINCIPALES DIFFICULTÉS REMONTÉES

- Le seuil des 4 heures considéré comme inadapté
- Le risque d'oubli de saisie de l'indemnité
- Des règles jugées trop rigides pour certains services

→ Les critères actuels apparaissent souvent comme un frein à l'efficacité du dispositif.

ÉVOLUTIONS SOUHAITÉES

- ✓ Assouplissement des règles pour contacter les salariés
- ✓ Suppression du critère des 4 heures
- ✓ Automatisation de la gestion Horoquartz

MAINTIEN DU DISPOSITIF

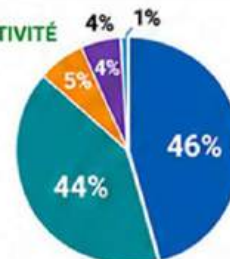


Malgré des critiques sur ses modalités, le dispositif est très largement soutenu par l'encadrement et les planificateurs/trices, qui souhaitent majoritairement son maintien avec des améliorations.

2 RÉPONSES DES PERSONNELS QUI REMPLACENT

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR ACTIVITÉ

- IH DEL – distribution : **46 %**
- Collecte (mobile/site fixe) : **44 %**
- QBD : **5 %**
- Préparation : **4 %**
- HLA : **1 %**



AVEZ-VOUS DÉJÀ FAIT UN REMPLACEMENT INOPINÉ ?

85,4 %
ont déjà effectué un remplacement inopiné.

14,6 %
n'en ont jamais réalisé.

LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ VOUS SEMBLENT-ILS RESPECTÉS ?

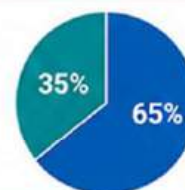
85 % OUI

15 % NON

Même si une majorité juge le dispositif globalement respecté, une part significative des salariés exprime encore des doutes ou un manque de lisibilité sur les règles d'attribution.

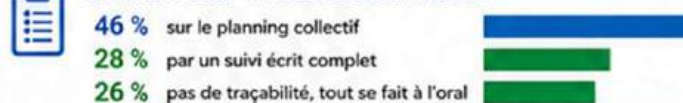
QUI EST SOLlicitÉ POUR REMPLACER ?

- 65 %** estiment que les demandes vont prioritairement aux personnes présentes sur site.
- 35 %** indiquent que les sollicitations concernent surtout les volontaires ayant transmis leurs coordonnées.



Les pratiques sont variables selon les sites, avec un sentiment d'inégalité : certains d'entre vous estiment qu'on sollicite toujours les mêmes, tandis que d'autres évoquent un roulement dans les demandes, dans des proportions égales.

COMMENT SONT TRACÉES LES DEMANDES ?



Un quart des répondants signalent donc l'absence de preuve écrite des demandes de remplacement, ce qui peut générer des contestations sur l'attribution des indemnités.

ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES SALARIÉS

- ✓ une clarification du délai d'éligibilité à l'indemnité
- ✓ la suppression du critère de 4h
- ✓ une traçabilité systématique des demandes
- ✓ davantage d'équité entre volontaires
- ✓ une éligibilité quelque soit le motif du remplacement à effectuer

SOUHAITEZ-VOUS LE MAINTIEN DU DISPOSITIF ?



Le sondage montre une adhésion forte au dispositif de remplacement inopiné, considéré comme utile au fonctionnement de l'activité. En revanche, les réponses mettent en évidence des disparités locales importantes et des attentes fortes en matière de transparence et d'équité dans son application et un élargissement des critères d'attribution.



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/