



# L'UNSA VOUS INFORME

## MARS 2026

### CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

#### Bientôt la fin des négociations ? On fait le point...

##### ★ Classification : toujours aucune cotation

Les critères sont posés, mais **toujours aucune cotation** des emplois.

À ce stade, nous ne savons toujours pas à quel niveau seront positionnés les emplois dans la future classification. Même si certaines tendances se dessinent, elles ne sont pas rassurantes : les échanges laissent entrevoir des **positionnements à la baisse**, avec notamment des TAM qui pourraient être classés dans la catégorie des employés.

##### ★ Rémunération : un modèle moins favorable

Après plusieurs mois de négociation, les grandes lignes du futur modèle peinent à convaincre :

- Les minimas salariaux ne sont toujours pas connus et la direction maintient l'idée d'un **minimum salarial trop proche du SMIC** (la direction propose un écart de 4% alors qu'au moins 10% seraient nécessaires).
- L'actuelle prime d'expérience de 1 à 1,75 % (selon les positions) sur 30 ans versée tous les ans, serait transformée **en prime d'ancienneté de 1 % limitée à 18 ans versée tous les 3 ans** (avec des exceptions pour certains cadres, pour lesquels il est prévu des primes sur objectifs)
- Suppression des AI et **mise en place de degrés de maîtrise de l'emploi, limitant à 2 évolutions au sein d'un même poste sur la carrière.**
- Garantie salariale de 1,5% tous les 4 ans (au lieu de 5 actuellement)
- **Les augmentations générales ou catégorielles dépendront des négociations annuelles**

##### ★ Parcours professionnels : toujours aucune visibilité

Pourtant, les attentes sont fortes, le système actuel étant déjà largement perfectible en la matière.

Le modèle envisagé introduirait **des évolutions limitées par des quotas**, ce qui risque de restreindre davantage les perspectives d'évolution. C'est notamment le cas des techniciens de laboratoire pour lesquels il est prévu 3 voire 4 fiches emploi différentes qui donnent l'illusion d'un potentiel « vrai » parcours, mais qui sera en réalité bloqué par les quotas alloués au site de rattachement. La direction met en avant **la mobilité**, notamment **géographique**, comme levier de progression. Mais chacun sait que cette option n'est ni souhaitée ni possible pour tous.

##### ★ Fiches emplois : les échanges débutent à peine

Nous avons enfin obtenu les principales fiches emplois et la mise en place de groupes de travail, mais le temps alloué pour les échanges avec les syndicats reste très insuffisant pour un travail sérieux et constructif. Les groupes de travail sont en cours : **36 fiches à examiner, à raison de 30 minutes par fiche**. Un rythme particulièrement contraint, qui assurément, ne permettra pas d'aborder chaque fiche avec la profondeur nécessaire.

Le modèle prévoit également des **regroupements d'emplois** :

- une fiche unique pour les IDE de prélèvement et de soins
- un regroupement des emplois ERD, Chauffeurs et Agents de collation



##### La position de l'UNSA

**Objectivement, ce nouveau modèle apparaît aujourd'hui nettement MOINS FAVORABLE que le modèle actuel.**

Néanmoins, au regard des enjeux, tant pour les salariés que pour l'Établissement, l'UNSA poursuivra les négociations jusqu'à leur terme, mais ne signera que s'il y a des avancées significatives pour les salariés de l'EFS.

Contact : [efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)

##### Pour rappel :

**Aucun syndicat ne peut signer seul. Il faudra en convaincre au moins 2 voire 3 !**





# L'UNSA VOUS INFORME

## MARS 2026

### FRAIS DE TRANSPORT

NOUVEAU

#### Participation aux frais de transport public collectif



Sur présentation d'un justificatif

L'EFS prend en charge 55% des frais d'abonnement de vos déplacements domicile travail



#### Participation aux frais de transport personnels

En l'absence de transports en commun compatibles avec le trajet ou avec vos horaires, ou pour les salariés en situation de handicap, l'EFS prend en charge vos frais de transport personnel à hauteur de :



100€ (10-15 km)\*

150€ (15-30 km)\*

200€ (+ de 30 km)\*

Montant annuel calculé au prorata du temps de présence sur l'année, à partir de 3 mois d'ancienneté, pour un temps de travail de 50% et plus.

\* Distance A/R du trajet domicile / travail — pour les personnes en situation de handicap, la 1<sup>ère</sup> tranche est appliquée même si la distance est < à 10 km

#### FORFAIT MOBILITÉS DURABLES : CE QUI CHANGE EN 2026

UNE MESURE POUR ENCOURAGER LES DÉPLACEMENTS ÉCO-RESPONSABLES !



Jusqu'à 350 € par an

- 250 € pour 30 à 59 jours d'utilisation des moyens de transport ouvrant droit au forfait\*
- 350 € à partir de 60 jours



Rétroactivité exceptionnelle pour 2024

- Les trajets réalisés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pourront être pris en compte pour la campagne de 2026 !



Cumul possible avec la participation aux frais de transports en commun

- Le FMD peut être cumulé avec la prise en charge des transports en commun, dans la limite de 900 € par an.

#### COMMENT EN BÉNÉFICIER ?



- Utiliser un mode de transport durable\*
- Fournir une attestation ou justificatif
- Déposer la demande chaque année

AGISSONS ENSEMBLE POUR UNE MOBILITÉ PLUS VERTE !

\* Vélo, vélo mécanique ou électrique, covoiturage, trottinette, services de mobilité partagée ou d'autopartage de véhicules à faibles émissions...

Les demandes seront à faire en avril pour un versement en juin 2026.  
Surveillez vos mails et faites circuler l'information !

Un doute au moment de faire votre demande ? Une question ?

Contactez l'UNSA : [efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)



# SUR LA BASE DU VOLONTARIAT...

Il n'y a encore pas si longtemps, travailler à l'EFS permettait de ne pas travailler le dimanche et les jours fériés.



## PRÉPA, QBD, PRÉLÈVEMENT, MTI ... tous impactés

Pour rappel, notre convention collective prévoit que les jours fériés soient chômés et rémunérés à l'exception des services qui fonctionnent 24h/24, 7J/7, pour assurer les urgences et la continuité du service public transfusionnel. Mais petit à petit, les (mauvaises) habitudes s'installent, et on voit arriver de nouvelles organisations de travail, impliquant de travailler les dimanches et jours fériés, organisations présentées comme inévitables, sous prétexte qu'« on ne peut pas faire autrement ».

Pour mettre en place ces nouvelles contraintes, la direction compte sur les volontaires, laissant l'impression aux salariés qu'ils ont le choix.

### Mais que se cache-t-il derrière ce soi-disant volontariat ?

#### ! Un volontariat... sous conditions

**Le volontariat suppose, par définition, qu'il y ait des volontaires.** Or, dans les faits, les salariés se portent volontaires principalement **pour compenser des salaires insuffisants**. Ce choix est donc souvent contraint économiquement, et non réellement libre.

#### ⚠ Des pressions parfois invisibles

Même lorsqu'il est présenté comme facultatif, le volontariat peut s'accompagner de :

- Pressions implicites ou explicites de la hiérarchie
- Culpabilisation du personnel
- Promesses d'augmentations ou d'avantages futurs (ex CDI, évolution professionnelle)
- Une valorisation des "volontaires" au détriment des autres

➡ Résultat : cela crée des inégalités au sein des équipes et fragilise la cohésion collective.

#### 🏠 Un impact lourd sur la vie personnelle

Le repos dominical est un principe essentiel du droit du travail et un repère social voire familial. Le travail le dimanche ne peut être autorisé qu'à titre exceptionnel, à condition d'être rigoureusement justifié soit par la nature de l'activité, soit par la nécessité d'assurer la continuité du service.

👉 C'est l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui est menacé.

#### ⚖ Un vrai risque collectif pour le personnel et une perte d'attractivité pour l'EFS

Aujourd'hui, ces organisations reposent sur le volontariat. Mais demain ? Que se passera-t-il lorsqu'il n'y aura plus de volontaires ou pas assez ? Ces pratiques risquent alors de devenir la norme... puis une obligation.



**L'UNSA défend des conditions de travail justes et respectueuses de chacun.**  
**Que ce soit sur la base du volontariat ou imposé, travailler un dimanche ou un jour férié ne doit pas devenir la norme.**



Contact : [efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)



# 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/](https://efs.unsa.org/jadhere/)