



ETABLISSEMENT
FRANCAIS
DU SANG
S'ENGAGER POUR
CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION SYNDICALE Cfdt EFS
efs-cfdt@gmail.com

LETTRE D'INFORMATION

Avril 2022

Bonjour à toutes et à tous,

Voici l'actualité du mois d'avril.
La **CFDT** vous en souhaite une bonne lecture.

• **RESULTATS DE L'ENQUETE : VOS AUGMENTATIONS EN 2021**

Les personnels de l'EFS se sont mobilisés en 2021, le gouvernement a donc donné une enveloppe conséquente à l'EFS. Oui mais voilà, la direction a fait ce qu'elle en a voulu !

C'est pourquoi, en fin d'année 2021, la CFDT a lancé une grande enquête sur les rémunérations et les augmentations salariales à l'EFS.

Vous avez été plus de 1000 à nous répondre ! Voici donc les résultats de cette enquête. En résumé :

- Une très large majorité des répondants est **insatisfaite** de sa rémunération. La DUE (décision unilatérale de l'employeur : 54/15 pts) est vécue par beaucoup comme **injuste**.
- Comme nous le pressentions, les **Cadres** et principalement les Cadres des **fonctions Supports** sont les **grands oubliés** des mesures salariales de 2021
- L'augmentation de l'enveloppe des AI a servi en grande partie à **compenser l'injustice** de la DUE mais forcément de manière inégalitaire
- Selon les répondants, l'application de la DUE a fait l'objet **d'interprétations locales** avec certains personnels arrivés après le 1^{er} janvier qui ont eu la chance de la toucher et d'autres, plus étonnant, qui ne l'auraient pas touchée alors qu'ils y étaient éligibles...

[Voir page suivante](#)

• **Courrier de la CFDT au Ministre de l'économie et des finances :**

La **CFDT** se donne une fois de plus les moyens de négocier une enveloppe (conséquente, nous l'espérons) pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2022 qui portent notamment **sur les rémunérations**.

Pour cela, la **CFDT EFS** associée aux autres EPIC (Etablissement Public industriel et commercial) a demandé une rencontre auprès du Ministre de l'économie et des finances.

Cette rencontre avec le futur Ministre (qui tient les cordons de la bourse), doit nous permettre d'obtenir une enveloppe conséquente, adaptée au contexte de l'inflation, de tensions dans les recrutements et la rétention des personnels.

Ensemble, nous serons plus fort pour obtenir les fonds nécessaires. La CFDT le fait !

[Voir page suivante.](#)

Suite page(s) suivante(s)

- **Prime d'intéressement 2021 : Pourquoi si peu ?**

En 2021, les critères de couverture des stocks de CGR et d'injonction de l'ANSM ont été atteints, mais pas le rapport EBE/CA (Excédent Brut d'Exploitation / Chiffre d'Affaire). Si ce critère avait été obtenu en plus des autres, chaque temps plein aurait eu 475€ (sans l'abondement).

Pourquoi ?

Il s'agit de la conséquence de la DUE (décision unilatérale de l'employeur – les 15 et 54 points) et du doublement de l'enveloppe des évolutions individuelles non prévu au budget.

En clair, on vous donne d'une main et on vous reprend de l'autre... Dommage pour les personnels qui n'ont pas bénéficié de la DUE, ni d'évolution individuelle. Même s'ils sont peu, pour eux c'est la double peine ! C'est aussi une des raisons, même si ce n'était pas la première pour laquelle la CFDT n'a pas signé le protocole d'accord NAO 2021, actant des revalorisations disparates.

Attention : L'intéressement est versé au prorata du temps de présence. La Direction a comptabilisé dans les absences les périodes de grève. C'est contraire à la loi. La CFDT, seule organisation syndicale à porter ce sujet a demandé qu'une régularisation soit réalisée sans délai !

- **La CFDT s'interroge sur le sens des responsabilités de la Direction de l'EFS ? Serait-elle devenue irresponsable ?**

Début Mars, la CFDT s'aperçoit qu'un nouveau motif de mission sous CONCUR est créé sous le nom « soirée CSE » et demande à la direction nationale ce que signifie ce nouveau motif.

La Direction nationale gênée répond qu'il s'agit d'une soirée organisée par le CSE du siège et pour laquelle la direction prend en charge les frais de transport (notamment de taxi),... (et peut être d'hébergement,...).

Au-delà du fait que la direction modifie un logiciel national pour ne prendre en charge des frais exceptionnel pour un seul CSE (décision mesquine au regard de toutes les autres régions), la direction nationale acceptait l'organisation d'une soirée avec tous les personnels du siège (plus de 300 personnes) avant même de publier la note du 11 mars portant sur le protocole sanitaire où il était écrit :

« **Convivialité**

Enfin, les moments de convivialité, stoppés depuis de longs mois en raison du contexte sanitaire, sont à nouveau autorisés avec mesure, dans un esprit de responsabilité. »

Ainsi et suite à cette soirée (qui a engendré de très nombreux cas covid+), la CFDT s'interroge légitimement sur le sens de la « mesure » et « l'esprit de responsabilité » de la direction nationale ?

LA CFDT vous laisse juge...

En même temps, les élus d'autres régions utilisaient à tort ce nouveau motif de mission pour assister au plénière de leur CSE (avec découché). Quelle pagaille, gentiment organisée par le siège mais avec bienveillance ...

Et dans votre région, comment cela se passe ? **La CFDT** demande qu'un évènement organisé par les CSE régionaux soit pris en charge par les différentes directions régionales. Par équité de traitement.

Suite page(s) suivante(s)

- **Négociation Annuelle Obligatoire 2022 :**

Parmi nos revendications, la CFDT demande une augmentation de 35 points par personne pour compenser l'inflation et augmenter le niveau de rémunération des personnels. La CFDT fait ce choix plutôt que d'augmenter la valeur du point en % qui augmente les salaires en fonction du nombre de points de chacun. A budget identique, la répartition d'un nombre de point déterminé est plus équitable et plus redistributif.

Car le prix du carburant ou de la baguette de pain est le même pour tous. L'inflation doit être compensée de la même façon.

Voir page suivante – l'ensemble de nos revendications.

- **La Section CFDT EFS intervient dans une Conférence à Science Po Paris - 4^e baromètre Syndex/Ifop : Le dialogue social à la croisée des chemins.**

Le 17 mars, Benoît LEMERCIER le Délégué Syndical Central de la section **CFDT EFS**, intervenait au côté de **Laurent BERGER, secrétaire général de la CFDT** lors d'une conférence à Science Po Paris. Une manière supplémentaire de faire connaître l'EFS et nos problématiques au-delà de notre établissement.

Laurent BERGER, a rappelé :

« Il faut investir dans le dialogue social. Si on laisse les choses en l'état, on va au-devant de graves difficultés. »



- **Appel à témoin :**

Suite à la dernière parution du « New magazine » de l'EFS, « Ensemble » page 14 et 15, la CFDT fait un appel à témoin, pour savoir où il y a encore des collectes planifiées en France de 41 candidats aux dons avec 3 IDE, 3 agents d'accueil, un médecin, et 6 lits ?

La CFDT s'étonne de cette communication, très éloignée du terrain, et qui ressemble à de la provocation au regard de l'efficacité demandée au quotidien aux équipes de collectes mobiles.

Votre témoignage ici : efs-cfdt@gmail.com

Défendons nos valeurs, dans ou en dehors de l'établissement. C'est de notre futur qu'il s'agit et du sort de millions de femmes et d'hommes qui croient en la démocratie.

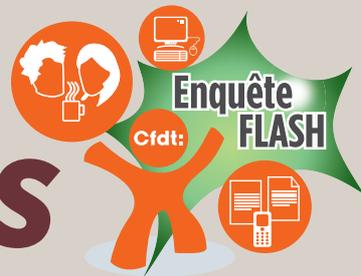
La CFDT vous invite à aller voter dimanche.

Les équipes CFDT de toutes les régions (Métropole et DOM)

Suite page(s) suivante(s)



ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



RÉSULTATS

VOS AUGMENTATIONS OU NON EN 2021 !
SI ON EN PARLAIT ?

L'ESSENTIEL, C'EST VOTRE EXPRESSION !



COMME NOUS NOUS Y ÉTIIONS ENGAGÉS,
NOUS VOUS EN RESTITUONS L'ANALYSE.

Encore un grand merci pour votre participation !
Vous avez été **1041** répondants à notre enquête.



Nous restons à votre disposition pour vos demandes d'information et/ou recueillir vos avis.
La **CFDT** défendra vos conditions de travail et portera vos revendications auprès de la Direction lors des négociations.

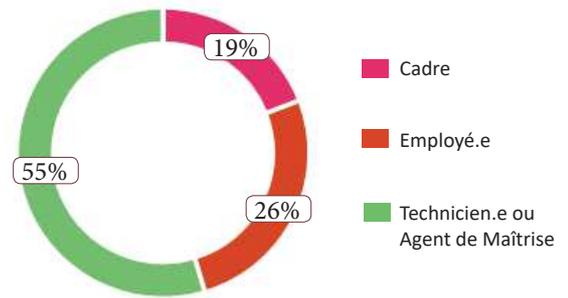
LA CFDT EST LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE À L'EFS.



82% des répondants se disent **insatisfaits** de leur rémunération.

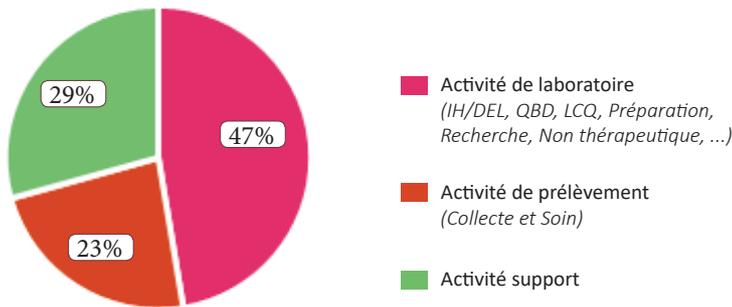
A quelle catégorie professionnelle appartenez-vous ?

- ➔ 19% de cadres
- ➔ 55% de techniciens, agents de maîtrise.
- ➔ 26% d'employés.



Les employés ont été les plus nombreux (en proportion) à répondre à cette enquête flash. C'est aussi la catégorie professionnelle la moins bien rémunérée.

Quel est votre secteur d'activité ?



Les besoins sont là, et cela se voit.

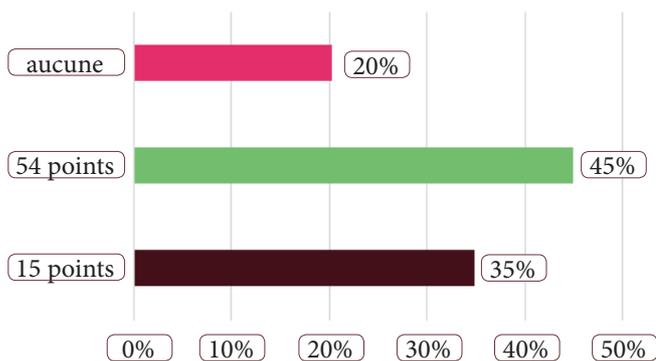
- ⚡ 98% des répondants sont en CDI, 1% en contrat d'apprentissage ou en alternance.
- Biais* : Les intérimaires (1%) n'ont pas forcément de boîte mail donc n'ont pas tous eu accès à l'enquête.
- ⚡ 95% des répondants ont été embauchés avant le 01/01/2021.

Cette répartition est fidèle à la répartition des emplois à l'EFS.



Concernant l'application de la DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) au 1^{er} sept.21 :

Avez-vous bénéficié d'une mesure de revalorisation : 15 points / 54 points / aucune (sur la paie de septembre) :



- ⚡ 20% des répondants disent n'avoir eu aucune mesure de revalorisation (212 personnes) dans le cadre de la DUE (54/15 pts).
- ⚡ Si on enlève les personnels entrés à l'EFS après le 01/01/21 et les MAD qui étaient exclus de fait de la DUE, il reste 179 personnels.
- ⚡ On retrouve une écrasante majorité de cadres (91%) mais plus étonnant, on trouve 10 employés et 6 TAM (9%) qui auraient au moins dû toucher 15 points car non cadres.

➔ Y aurait-il eu des trous dans la raquette ?

➔ A noter à l'inverse que l'application de la DUE a fait l'objet d'interprétations locales puisque parmi les 52 personnels répondants entrés à l'EFS après le 01/01/21, 21 ont eu la chance d'obtenir 15 ou 54 pts en septembre (40%) dont la majorité dans les activités de laboratoire.

➔ En détail :

- ⚡ 212 personnels disent n'avoir eu aucune augmentation en septembre dernier "les 15/54 points" dont 181 ont été embauchés avant le 01/01/21.
- ⚡ Sur ces 181 personnels, on a 2 MAD, 3 intérimaires, 3 alternants ou contrats pro, et 173 CDI.
- ⚡ Sur ces 179 non MAD présents avant 2021 qui disent n'avoir eu aucune augmentation en septembre, on a 163 cadres, 10 employés et 6 TAM.



Quels étaient les contrats qui auraient dû toucher les 54/15 points ?
 10 CDI avant 2021 non cadres disent n'avoir rien reçu.
 5 TAM des activités de labo (en CDI depuis avant 2021) disent n'avoir rien reçu.
 Est-ce que tous nos MAD ont bien touché le Ségur "Le Vrai" ?

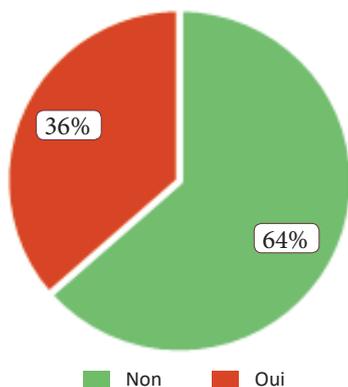




Concernant les Évolutions Individuelles. (hors augmentations conventionnelles)

Avez-vous eu une augmentation de salaire dans le cadre des évolutions individuelles de la convention collective (hors augmentation conventionnelle obligatoire : retour de congés maternité, passage de la position 4 en 5 pour les techniciens de laboratoire) ?

➔ **36%** des répondants ont obtenu une évolution individuelle en 2021.



➔ Parmi ceux qui n'ont pas eu d'EI évolution individuelle en 2021 :

- ♦ 26% d'employés ; 57% de TAM ; 17% de cadres
- ♦ 10% sont des cadres et 11% des TAM, des activités supports
- ♦ 13% des employés de la collecte et du soin

➔ Maximum d'EI attribué par CSP :

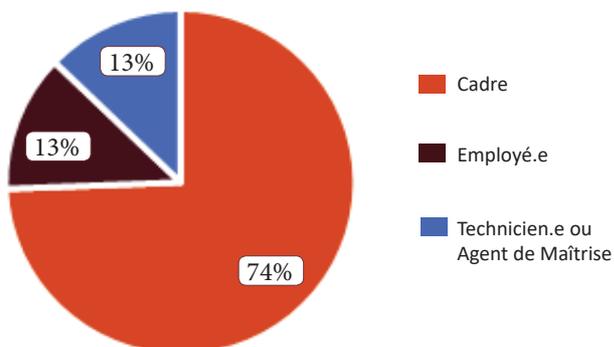
- ♦ Employés : 20 points (avec un écart type d'EI de 6,6 points)
- ♦ TAM : 55 points (avec un écart type d'EI de 9 points)
- ♦ Cadres : 80 points (avec un écart type d'EI de 14 points)

➔ Minimum d'EI attribué par CSP :

- ♦ Employés : 8 points
- ♦ TAM : 5 points
- ♦ Cadres : 9 points

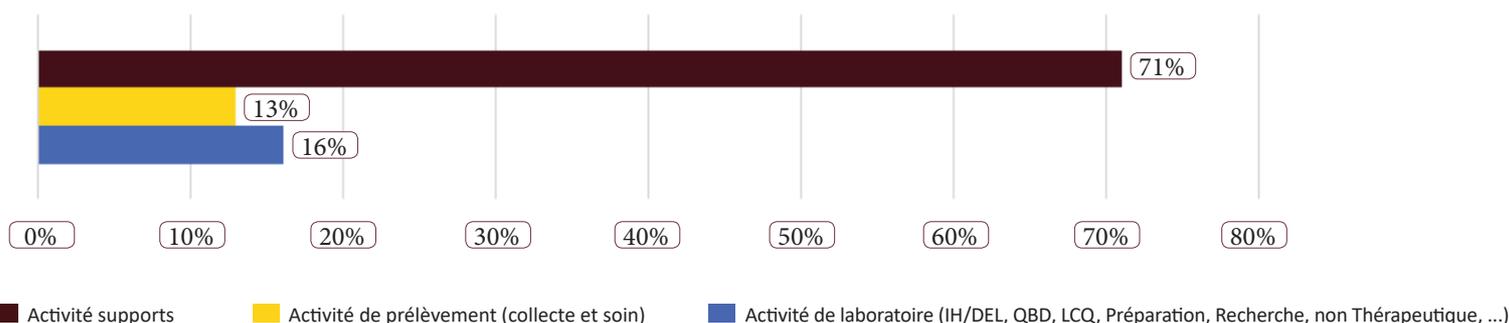
Répondants n'ayant pas eu de revalorisation au 1^{er} septembre ni d'évolution individuelle en 2021 (les grands oubliés de l'année 2021) :

➔ **124 personnes dont 104 embauchées avant 2021**



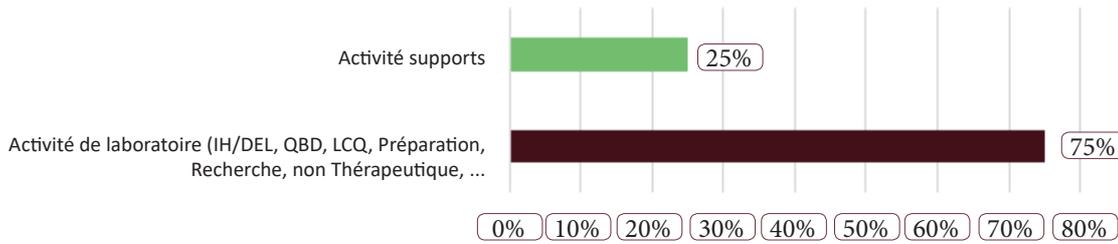
➔ En détail

➔ Les cadres



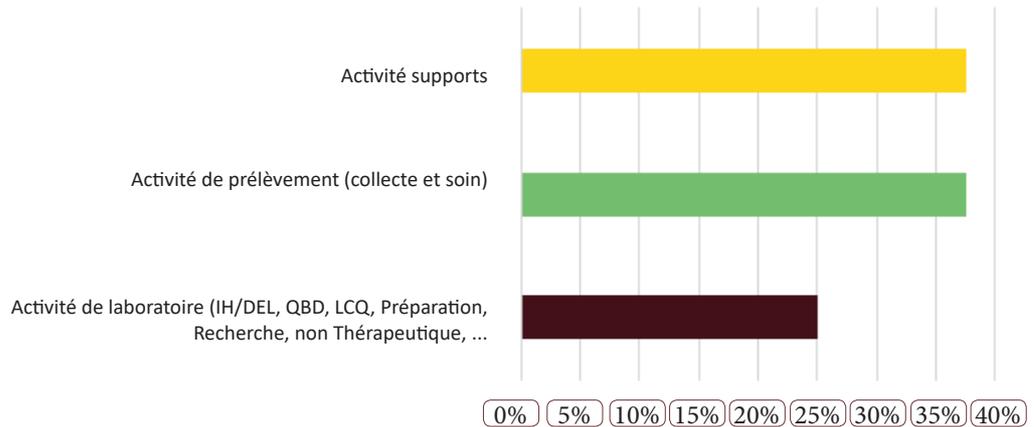
92 cadres n'ont rien eu dont 85 embauchées avant 2021. La très grande majorité des cadres oubliés sont des supports. Comme attendu, les cadres et particulièrement dans les fonctions supports constituent la principale population exclue de toute augmentation en 2021.

➔ Les TAM (techniciens et agent de maîtrises)



16 personnes n'ont rien eu dont 11 embauchées avant 2021 (3 alternants ou CP et 8 CDI).

➔ Les Employés



16 personnes n'ont rien eu également dont 8 embauchées avant 2021 (3 CDI, 3 alternants ou contrats pro, 2 intérim).

🔴 Toutes activités confondues, 88 personnels n'ont pas touché la DUE (54/15 pts) mais ont eu une augmentation de salaire lors des AI.

- ➔ 25 en activité labo soit 28% dont 24 cadres et 1 TAM.
- ➔ 16 en prélèvement soit 18% dont 11 cadres, 1 TAM et 4 employés.
- ➔ 47 dans les supports soit 53% dont 43 cadres, 2 employés et 2 TAM.

On peut en déduire qu'il y a bien eu une tentative de compenser l'exclusion des personnels cadres et notamment des supports par le biais des EI mais on voit bien qu'il reste encore pas mal d'oubliés au total :

‡ 124 personnels n'ont eu ni DUE ni EI. Parmi eux, on trouve 74% de cadres dont plus des 2/3 dans les fonctions supports.

➔ Sur 212 personnes qui n'ont pas eu de DUE :

- ‡ 31 ne sont entrées à l'EFS qu'à partir du 01/01/21.
- ‡ Sur ces 212, 181 étaient entrées avant 2021. 83 ont obtenu une AI soit 46%. Donc presque 1 salarié sur 2 présent avant 2021 et exclu de la DUE a bénéficié d'un « rattrapage partiel » par l'intermédiaire des AI.

CFDT, LE SYNDICAT QUI NÉGOCIE



Petit rappel :

‡ la CFDT avait demandé le même nombre de points pour tous. La direction a refusé, préférant s'empêtrer dans une DUE compensée par des EI !

Pas toujours très claire cette histoire ...



Durée depuis la dernière augmentation dans le cadre des AI.

🔴 Si vous n'avez pas eu d'EI en 2021, de quand date votre dernière augmentation ?



➡ Sur les 989 personnels répondants entrés à l'EFS avant 2021 et n'ayant pas eu d'EI cette année, 139 en avaient eu une en 2020.

📌 C'est un argument qui a été très souvent utilisé pour justifier l'absence d'EI en 2021, alors que dans le cadre de *la compensation de l'absence de DUE*, certains personnels ont pu bénéficier d'une augmentation 2 années de suite.

➡ 71 personnels déclarent n'avoir pas bénéficié d'évolution individuelle depuis 5 ans ou plus.

📌 La garantie d'évolution salariale conventionnelle impose que tous ces personnels aient été reçus en entretien par leur hiérarchie pour leur expliquer pourquoi et bénéficient d'une augmentation automatique **donc comment est-il possible qu'ils n'aient rien reçu ?**

➡ On notera également une **porportion plus forte d'employés qui arrivent à 5 ans sans augmentation** mais c'est à mettre en balance avec le fort pourcentage d'employés qui ont répondu à cette enquête.



Vous avez été 490 à laisser un commentaire.

🔴 Thèmes abordés :

📌 Salaires trop bas, évolution salariale insuffisante, EI 2021 insuffisante : 105 (21%)

📌 Iniquité/injustice de la DUE, tout le monde aurait dû avoir pareil : 95 (19%)

📌 Augmentations à la tête du client / opacité : 53 (11%)

📌 L'impression de ne servir à rien / d'être dévalorisé, manque de reconnaissance : 50 (10%)

📌 Fatigue / ras le bol / colère / démotivation / envie de voir ailleurs : 28 (6%)

📌 Non valorisation salariale de l'ancienneté vs les + jeunes : 21 (4%)

📌 Conditions de travail : 18 (4%)

📌 Content de son salaire : 14 (3%)

📌 Pas normal que la DUE soit considérée comme une AI parce qu'on repart à 0 : 12 (2,4%)

📌 A eu uniquement l'augmentation obligatoire au bout de 5 ans (ou passage obligatoire en 5 uniquement) : 11 (2%)

📌 Personnel soignant ou non quand ça arrange l'employeur : 7 (1,4%)

📌 Augmentation de la valeur du point : 7 (1,4%)

📌 L'enveloppe de pts 2021 a été utilisée uniquement pour compenser la DUE : 6

📌 Alignement des salaires sur la FPH : 5

📌 Manque d'attractivité / Beaucoup de postes vacants : 5

📌 On se moque de nous : 4

📌 Erreurs de positionnement dans l'ER par les RH : 4



L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.



Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans Cfdt Magazine.

Avantages & moi

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt: en 1 clic!

Notre plateforme multimodale d'e-learning est accessible via l'espace adhérent. Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE

La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE"

Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Cfdt:

PARTAGE
DE TOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications,
accès internet réservés à découvrir
dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !

A l'attention de :

Monsieur Bruno LE MAIRE

Ministre de l'Economie, des finances et
de la relance

Monsieur Olivier DUSSOPT

Ministre Délégué auprès du ministre de
l'Économie, des finances et de la
relance, chargé des comptes publics

Paris le 31 mars 2022

Monsieur le Ministre,

Les salariés des EPIC subissent une érosion de leur rémunération depuis plusieurs années. Les cadrages d'augmentation de la RMPP accordés en 2021 par la CIASSP aux personnels de chaque EPIC ont été, sans exception, perçus comme particulièrement injustes et inacceptables, que ce soit pour leur niveau historiquement bas ou par leur incohérence face aux besoins ou aux résultats des établissements. Ces cadrages contraignent nos établissements à une dégradation progressive du pouvoir d'achat de la majorité des salariés.

Ce constat alarmant est dénoncé par la CFDT depuis plusieurs années dans chacun des EPIC, malgré leurs différences majeures de métier, de financement et de ministère de tutelle. Plusieurs initiatives intersyndicales en 2021 ont alerté leurs ministères de tutelles respectifs ainsi que le ministère des Comptes Publics sur cette situation. Aucune réponse concrète n'a pour l'heure été apportée à leurs demandes.

Pour les établissements de recherche, ces cadrages ont, de plus, rendu inaudible la mesure exceptionnelle de la Loi de Programmation de la Recherche attribuée par ailleurs par le MESRI en faveur de l'attractivité des établissements publics de recherche.

Dans tous les EPIC, cette situation est extrêmement pénalisante pour les salariés en poste : cela crée des difficultés de recrutements du fait de la politique salariale dégradée, ou cela conduit certains EPIC à devoir recruter à des niveaux salariaux supérieurs à ceux des salariés en poste à métier équivalent. Les difficultés croissantes rencontrées par les Établissements, tant pour recruter les meilleurs experts dans leur métier que pour les conserver dans la durée, mettent en péril l'exigence d'excellence par ailleurs demandée par

Copie aux Présidents et Directeurs Généraux des EPIC signataires :

ADEME, EFS, ANCV, Andra, BRGM, CEA, Cirad, CNES, IFPEN, IFREMER, INA, INERIS, IRSN, LNE, ONERA, UGAP

Copie aux ministres de tutelle :

Jean-Yves Le Drian, Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères

Barbara Pompili, Ministre de la Transition écologique,

Florence Parly, Ministre des Armées

Olivier Véran, Ministre des Solidarités et de la Santé

Annick Girardin, Ministre de la Mer

Frédérique Vidal, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Julien Denormandie, Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation

nos ministères de tutelle, pour l'exercice de nos missions respectives. In fine, c'est l'expertise publique mise au service de la politique du gouvernement et des collectivités qui s'affaiblit, mettant en jeu leur crédibilité.

Malgré le contexte difficile lié à la pandémie, l'investissement et la mobilisation du personnel a été pour chacun des établissements à la hauteur des attentes de l'État dans le champ de leur mission respective. Dans cette période de fatigue généralisée notamment liée aux conditions de travail imposées dans nos Établissements, que ce soit par le recours au télétravail contraint depuis le premier confinement de mars 2020, ou au contraire à une présence tout aussi imposée pour assurer le service de l'État, les salariés des EPIC méritent autre chose que des cadrages parmi les plus bas jamais imposés à nos établissements.

Chacun de nos Établissement se plie, selon les demandes de leurs tutelles, à des exigences de plus en plus fortes pour le contrôle budgétaire, la maîtrise des effectifs et des possibilités d'évolution des carrières, la refonte des rémunérations, les contrats d'objectifs... Ces pressions constantes conduisent à une dégradation des conditions de travail, une augmentation forte des risques psychosociaux et la perte du sens de notre travail. Tout ceci peut impacter la santé des salariés (arrêts de travail, burn out...). Enfin, la reprise de l'inflation ajoute de l'inquiétude au sentiment d'injustice et d'incompréhension qui domine à l'heure actuelle chez tous les salariés.

Devant l'impossibilité de négocier avec nos directions qui ne peuvent que nous opposer les cadrages qui leur sont notifiés et considérant la déclaration de la ministre de la Fonction Publique, Amélie de Montchalin, du 14 mars : "... Nous ne pouvons pas laisser le pouvoir d'achat des agents décrocher par rapport au pouvoir d'achat des salariés du secteur privé...", nous demandons, que les cadrages 2022 proposés à nos EPIC intègrent le fort niveau d'inflation constaté (3,6% sur un an en février 2022) et permettent une politique salariale reconnaissant l'expertise des salariés.

Nous voulons croire que vous aurez assez de considération pour les salariés de nos EPIC pour mettre en œuvre un dialogue social respectueux et les moyens nécessaires pour sortir de cette situation avec des mesures urgentes et adaptées. Nous sommes soucieux d'éviter à ce stade des conflits sociaux qui mettraient à mal les intérêts de nos établissements.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de notre respectueuse considération.

Représentants CFDT des EPIC et Secrétaires généraux des fédérations CFDT,

Pour les représentants CFDT des EPIC,

ADEME, l'Agence de la transition écologique

Sophie ROLANT, Nicolas NOYON, Jean-Paul GEORGES
Délégués syndicaux CFDT



www.cfdt-ademe.fr



EFS, l'Établissement Français du Sang pour la collecte, la préparation, la qualification et la distribution des produits sanguins labiles en France,

Benoît LEMERCIER, DSC CFDT



ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ANDRA, l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs

Daniel Coelho, Délégué syndical



BRGM, Etablissement public français pour les applications des sciences de la Terre. Service Géologique National.

Anne Bourguignon
Déléguée syndicale Cfdt UES BRGM



CEA, Commissariat à L'Energie Atomique et aux Energies Alternatives,

Laurent DELNAUD, DSC Cfdt

Cirad, Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement

Pierre Defaut - Délégué Syndical



CNES

Georges Blaignan
DSC Cfdt CNES

ANCV, Agence Nationale pour les Chèques-Vacances



Renaud STEENBRUGGE sc Pascal DELCOURT, DS Cfdt ANCV

IFP énergies nouvelles Etablissement public français pour la transition énergétique et la mobilité durable

Sébastien Drochon DSC Cfdt IFPEN

IFREMER

Jean-Bernard Donou, DSC Cfdt



INA

Stéphane Baron, DSC

BARON Stéphane

INERIS Institut national de l'environnement industriel et des risques

Cyril Turiès, Délégué syndical



IRSN Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire

Lionel Vivian, Délégué Syndical Central



LNE Laboratoire National de Métrologie et d'essais

Eveline DOMINI
Déléguée syndicale Cfdt LNE

SyndicatCfdt@lne.fr



ONERA
Gilles Marcon, DSC CFDT ONERA



UGAP
Nathalie Maurize
Déléguée syndicale



Pour les représentants CFDT des fédérations,



Pour la FGMM,
Stéphane DESTUGUES
Secrétaire Général FGMM-CFDT



Pour la FCE,
Dominique BOUSQUENAUD
Secrétaire Général FCE-CFDT



Pour la F3C,
Jérôme MORIN
Secrétaire Général F3C-CFDT



Pour la FGA-CFDT,
Fabien GUIMBRETIERE
Secrétaire général FGA-CFDT



Pour le SGEN,
Franck LOUREIRO
Secrétaire Général Adjoint SGEN-CFDT



Pour la Santé Sociaux,
Evelyne RESCANIERES
Secrétaire Générale Santé Sociaux-CFDT



Evelyne RESCANIERES
Secrétaire Générale



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

A l'attention de :

Monsieur Bruno LE MAIRE,
Ministre de l'Economie et des Finances

Monsieur Olivier DUSSOPT,
Ministre Délégué auprès du ministre de
l'Économie et des Finances, chargé des
comptes publics

Paris, le 31 mars 2022

Objet : Reconnaissance salariale des salariés des EPIC

Monsieur le Ministre,

Par la présente, la confédération appuie les militants des EPIC dans leur démarche commune afin de dénoncer un manque de reconnaissance salariale des salariés des EPIC.

Depuis plusieurs années, la CFDT constate une absence de revalorisation salariale et une dégradation du pouvoir d'achat des salariés des EPIC dues à des cadrages contraignant de l'administration dans les établissements. Malgré les alertes effectuées par nos militants sur la situation des EPIC depuis plusieurs années, rien n'évolue et celles-ci sont même restées sans aucune réponse.

La confédération CFDT souhaite que le ministère de l'Économie et des Finances entende et prenne en considération les alertes et demandes de nos équipes CFDT dans chaque EPIC. Et ce afin que des réponses leur soient apportées et de trouver avec les ministres de tutelles et des présidents et directeurs généraux des EPIC une meilleure reconnaissance salariale.

Dans l'attente de vous relire, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Laurent Berger
Secrétaire Général CFDT

Annexe : Courrier inter-EPIC CFDT



ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

S'ENGAGER POUR CHACUN

AGIR POUR TOUS

NEGOCIATION ANNUELLE 2022

Revendications ayant une forte valeur ajoutée
sur l'attractivité et la rétention des personnels

1-Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée :

- Augmentation de 35 points/personne (4% d'augmentation générale en lien notamment avec l'inflation).
- Majoration d'un demi mois de salaire moyen de l'année précédente si le personnel double son délai de déclaration de départ à la retraite auprès de l'employeur (sans changer les dispositions prévues à l'article 3.3.1.2 de la CC). Organisation de la relève (organiser le tuilage notamment des cadres).
- **Prime de froid** : Préciser et objectiver les critères d'attribution, harmonisation, et réévaluation du montant (à la hausse).

➤ **Evolutions individuelles :**

Non cumul entre les différentes EI.

Date d'effet : AI : 1^{er} janvier 2023 ; EP : 1^{er} janvier 2023 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

Répartition de l'enveloppe nationale de points en fonction de l'effectif de la région.

- Compensation du **travail le samedi** : 25% du taux horaire (annexe 5 de la CC)
- Augmentation du taux horaire de nuit à 35% (annexe 5 de la CC)
- Versement d'un 13^e mois.

2-Avantages sociaux :

- Convention Collective : Article 7.2.2 : Régime de prévoyance. Réduire la condition d'ancienneté à la période d'essai.
- Mise en place d'une indemnité de résidence (au regard de ce qui est fait pour le remboursement des frais d'hébergement EFS).
- Congés : Report des congés lors d'un arrêt maladie pendant ledit congé
- Une 6^e semaine de CP (soit 33 jours au total) sans augmentation du transfert de jours dans le CET.
- Transport : Négociation d'un PLAN DE MOBILITE national – révision de notre accord transport avec un plafond d'aide fixé à 600€.
- CESH petite enfance majorée et pouvant aller jusqu'au 6 ans de l'enfant pour les personnels en horaires atypiques.
- Restauration : Unique avantage restauration de 1,8MG (hors prime panier collecte mobile).

3-Égalité professionnelle – QVT – Conciliation vie pro/perso :

- Augmentation des taux du travail de soirée (article 2.3.4 ANAT) – pour le travail de :
 - 21h à 22h30 passage de 10 à 15% de RCV
 - 22h30 à 24h passage de 20 à 25%
- Mise en place d'une compensation du travail de 19h à 21h : 10% de RCV
- Réduction des disparités inter et intra ETS dans la fourchette de +10/-10 du salaire médian national. Plan d'action à établir.
- Instaurer des astreintes pour absences « inopinées » dans tous les services fonctionnant 24h/24 et 7j/7.
- 1 CP supplémentaire à partir de 50 ans et 2 à partir de 60 ans (pour les salariés ayant 28 CP) hors cumul emploi retraite.
- Que les nuits du 24 au 25 décembre et 31 décembre au 1er janvier soient compensées en temps heure pour heure au-delà des dispositifs conventionnels.
- Journée de solidarité prise en charge par la direction