



ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA PANDEMIE GRIPPALE H1N1 2009

Entre les soussignés :

- l'Etablissement Français du Sang pris en la personne de son représentant qualifié, Gérard TOBELEM, Président

D'une part,

et

- Les organisations syndicales ci-dessous énumérées, prises en les personnes de leurs représentants qualifiés,

Régine BASTY, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CFDT

Serge DOMINIQUE, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour FO

Martine STAINS, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CFE/CGC

Murielle BRUNET, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CGT

Pascal SPLITTGERBER, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour la CFTC.

D'autre part,

13
RS
AS

PT

EP
GT

PREAMBULE

L'Etablissement Français du Sang, du fait de son statut de monopole et d'opérateur d'importance vitale, doit mobiliser tous les moyens à sa disposition pour répondre aux besoins de produits sanguins dans les mêmes conditions de sécurité que celles qui prévalent habituellement.

Les partenaires sociaux, conscients de cet impératif, souhaitent en faciliter l'atteinte par un accord facilitant le travail des équipes en situation de crise tout en réaffirmant le souci de la santé de chacun.

Le présent accord est spécifique à la situation de pandémie annoncée pour la fin de l'année 2009.

ARTICLE 1 - DUREE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera dès décision de passage en niveau 6 prise par les autorités sanitaires pour la pandémie de 2009 et s'achèvera de plein droit dès la fin de la situation de pandémie grippale.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord cadre d'aménagement du temps de travail ou de la convention collective de l'EFS selon les dispositions visées.

ARTICLE 2 - MOBILITE GEOGRAPHIQUE TEMPORAIRE

Le redéploiement des personnels sur d'autres sites à l'initiative de l'employeur permet de contribuer à la continuité de l'activité en cas d'absentéisme. Il permet également de mieux assurer la sécurité et l'emploi des personnes présentes.

Article 2.1 - Mobilité temporaire volontaire

Hors fermeture totale ou partielle d'un site, la mobilité temporaire requiert l'accord du salarié. Ces situations seront régies de la même façon que celles visées à l'article 2.7 de l'accord GPEC du 18 mai 2005 et à leurs éventuelles déclinaisons régionales.

Article 2.2 - Mobilité en cas de fermeture de site

En cas de fermeture provisoire, totale ou partielle d'un site en lien avec la situation de pandémie, l'EFS s'engage à privilégier en priorité la mobilité géographique des personnels concernés.

RB
RB
A



JP GT

Si ces situations de mobilité géographique nécessitent le recours à un véhicule personnel ou une augmentation de plus d'une heure quinze de la durée de trajet quotidien, les conditions prévues à l'article 2.7 de l'accord GPEC du 18 mai 2005 leur seront appliquées à titre exceptionnel sur la durée d'application de l'accord.

La mise en œuvre de la mobilité géographique et des autres dispositions prévues par le présent accord permettront à l'EFS d'exclure tout recours au chômage partiel en cas de fermeture de site dans le cadre de la pandémie grippale visée par le présent accord.

Article 2.3 - Mobilité à la demande des personnels

En revanche il est précisé qu'une mobilité temporaire à la demande d'un personnel souhaitant exercer son activité à partir d'un site plus proche de son domicile que celui où il exerce habituellement n'entre pas dans le dispositif.

ARTICLE 3 - GESTION DES ABSENCES

Afin de prendre compte les difficultés que pourront rencontrer les personnels de l'EFS en période de pandémie hors arrêt maladie, des facilités de gestion des absences sont prévues pendant la durée d'application de l'accord.

Les personnels seront autorisés à utiliser leurs compteurs de congés payés, de RTT/ JNT, de repos conventionnel ou de repos compensateur pour financer toute absence justifiée par la pandémie (fermeture d'école, personne malade à charge, absence de moyen de transport notamment).

Article 3.1 - Congés exceptionnels

Les quatre jours de congés pour enfant malade prévus par la Convention Collective pourront être étendus, sur justificatif, aux situations de fermetures d'école ou de contamination par le virus H1N1 d'un parent proche nécessitant une présence. Les parents proches sont ceux définis à l'article 3-2-2-6-c de la Convention Collective de l'EFS.

En outre, ce dispositif pourra être augmenté de deux journées exceptionnelles de congés par enfant malade, sur justificatif, pendant la durée de l'accord selon les mêmes dispositions que celles prévues à l'article 3-2-2-6-d de la Convention Collective de l'EFS.

Article 3.2 - Recours dérogatoire au CET

Tout salarié peut utiliser les jours versés sur son CET pour financer une absence d'un à cinq jours justifiée par la pandémie (fermeture d'école, personne malade à charge, absence de moyen de transport), sans condition d'un minimum de jours épargnés.

Au-delà de 5 jours, l'utilisation du CET devra recueillir l'accord de la DRH régionale.

AS
RB

AS

TP
GT

Article 3.3 - Report de congés

En cas de report de congés payés 2009 à la demande de l'employeur, le personnel concerné sera autorisé, s'il le souhaite, à reporter ses congés sur la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2010.

ARTICLE 4 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de compenser les absences de salariés et de gérer des situations d'urgence, il pourra être nécessaire de faciliter la mise en œuvre d'organisations du temps de travail adaptées aux besoins de continuité de l'activité.

Afin de préserver des conditions homogènes et équilibrées pour l'ensemble des personnels, les partenaires entendent préciser que les dispositions dérogatoires en matière de temps de travail seront utilisées dans le souci constant de la santé des personnels.

Les principaux dispositifs pouvant être mobilisés, a priori, dans le cas de la pandémie H1N1 sont les suivants.

Article 4.1 - Temps de repos

Conformément à l'article 3.2.1 de l'accord cadre d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'Etablissement Français du Sang, le repos quotidien fixé à 12h00 peut être réduit à 9h00 en cas de circonstances exceptionnelles ou à la suite d'interventions au cours des astreintes.

Les heures de travail hebdomadaires doivent être organisées pour respecter le repos hebdomadaire (24 heures + 12h00 ou 24h + 9 heures en cas de circonstances exceptionnelles ou d'astreinte).

La réduction du repos quotidien à 9 heures devra se faire avec le souci constant de la santé du salarié et de sa sécurité.

Article 4.2 - Modification du planning

Avec l'accord des personnes concernées l'employeur pourra modifier le planning prévu sous respect d'un délai de prévenance d'un jour ; ce changement peut notamment générer un changement des jours habituels de travail du salarié ou de prise de ses jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Article 4.3 - Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées pendant la période d'application du présent accord pourront être payées à la demande du salarié. Ces heures supplémentaires seront majorées. Elles s'imputeront au contingent annuel à l'exception des heures effectuées pour faire face à des travaux urgents selon les dispositions du Code du travail.

RS

JP 67

Article 4.4 - Heures complémentaires

En cas de grippe, les personnels à temps partiel intervenant dans les activités identifiées par le PCA comme nécessaires à la continuité de l'activité pourront être davantage sollicités pour pallier les absences. C'est pourquoi est mis en place, dans ce contexte exceptionnel, le dispositif suivant.

Pour les activités précitées, dans les départements passés en niveau 6 de la classification OMS par les pouvoirs publics et soumis à des mesures barrières spécifiques, et pour la durée de validité de ces mesures, le plafond des heures complémentaires sera, sur la base du volontariat, porté à 33% sans atteindre la durée de travail à temps complet. Les dix premiers pourcents seront majorés de 15% et les heures complémentaires au-delà seront rémunérées conformément au dispositif légal à hauteur de 25%.

Article 4.5 - Suivi

Un bilan régional des dispositions de temps de travail auxquelles les EFS régionaux auront recouru devra être présenté aux CE dans les deux mois qui suivront la sortie de crise ; ces bilans feront l'objet d'une synthèse nationale qui sera présentée au CCE.

ARTICLE 5 - TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DOMICILE

Les partenaires ont souhaité clarifier les règles de fonctionnement de ces modalités exceptionnelles d'exercice de l'activité.

Le terme de télétravail recouvre les situations où une personne est amenée à travailler depuis son domicile en utilisant des moyens de télécommunication (téléphone, mail, connexion à distance, web...). Par extension, il recouvre également les situations de travail à domicile où une personne est emmenée à travailler depuis son domicile sans recourir nécessairement aux technologies de l'information.

Article 5.1 - Personnels concernés

Le télétravail pourra être proposé par la hiérarchie aux personnes non malades dans l'incapacité de se rendre sur leur lieu de travail. Le télétravail pourra également être proposé, dans la limite des équipements disponibles, en cas d'extension de la pandémie grippale, dans le but de limiter l'exposition du personnel au virus et de contenir l'épidémie.

Peuvent être concernés les personnels cadres et non cadres dont les activités sont compatibles avec l'autonomie et l'éloignement qu'impose le télétravail. Ceux-ci devront disposer des outils de communication, et notamment des éventuelles connexions à distance aux applications informatiques, nécessaires à leurs activités.

Les personnels exerçant une fonction identifiée comme critique pour la continuité de l'activité et qui ne pourront se rendre sur leur lieu de travail seront prioritaires dans l'accès au télétravail.

NB
R3



JP
GT

Article 5.2 - Conditions de mise en œuvre

Le télétravail est proposé par l'employeur sur la base du volontariat. Il nécessite donc l'accord du salarié et de sa hiérarchie.

Le télétravail donnera lieu à la formalisation d'un accord individuel signé par le salarié. Cet accord individuel devra prévoir :

- une durée ;
- l'organisation du télétravail (répartition des jours à domicile / présence à l'EFS) ;
- les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être à la disposition de l'EFS ;
- les fréquences et les modalités des compte-rendus et des liaisons avec l'EFS ;
- les matériels éventuellement mis à disposition et leurs règles d'utilisation.

Pour les personnes dont le temps de travail est décompté en heures, la durée quotidienne du travail sera identique à celle pratiquée ordinairement.

Chacune des parties peut mettre fin à la situation de télétravail moyennant un délai de prévenance d'une journée.

La mise en œuvre du télétravail donne lieu à la consultation du CE et du CHSCT.

Article 5.3 - Remboursement de frais

Un forfait d'un euro par jour travaillé à domicile sera versé au salarié afin de contribuer aux frais de communication et de consommables courants.

Le surcoût directement engendré par cette situation au regard de la consommation habituelle de télécommunications ou les dépenses exceptionnelles de consommables (encre, papier), seront également pris en charge par l'EFS sur présentation de justificatif, notamment en cas d'utilisation d'un téléphone personnel à des fins professionnelles.

Article 5.4 - Mise à disposition du matériel

En cas de besoin d'accès à une application nationale, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier des outils pour se connecter depuis leur ordinateur portable professionnel ou depuis leur ordinateur personnel. Ces outils seront mis à leur disposition par l'EFS selon les capacités techniques, les priorités établies et les règles de sécurité en matière d'information.

S'il n'y a pas de nécessité d'accéder à une application hormis le mail, les personnels devront disposer d'un ordinateur personnel pour pouvoir travailler à domicile et d'une connexion haut débit.

RB
RB



JP
GT

ARTICLE 6 - PROTECTION DES PERSONNES A RISQUE

Les personnes appartenant à des populations à risque de complications lors d'infections par les virus grippaux, selon les indications des autorités sanitaires, pourront bénéficier de toutes les mesures jugées nécessaires pour assurer le plus faible niveau possible d'exposition au virus.

Ces mesures seront décidées au cas par cas selon les situations rencontrées. Peuvent être cependant cités :

- la mise à disposition de masques de protection ;
- l'aménagement du poste de travail ou de l'activité pour limiter les risques de contamination ;
- une priorité donnée aux personnes à risque pour l'accès au télétravail ou au travail à domicile ;
- une facilitation d'accès à un moyen de transport alternatif aux transports en commun.

La liste des populations concernées est donnée en annexe. Les directions des ressources humaines régionales proposeront à l'ensemble du personnel de s'identifier comme personne à risque soit directement auprès d'elles, soit par l'intermédiaire de la médecine du travail ou de leur médecin traitant.

AB
M RB



JP GT

ARTICLE 7 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé conformément à la réglementation applicable tant auprès de la DDTEF qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à ... le 25 NOV 2009..., en 15..... exemplaires originaux

Gérard TOBELEM



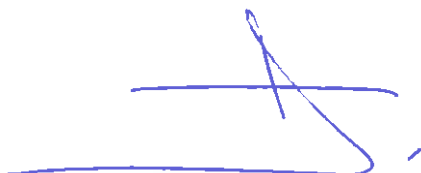
Etablissement français du sang

Martine STAINS



Fédération CFE/CGC Santé et Action Sociale

Régine BASTY




Fédération CFDT Santé - Sociaux

Pascal SPLITTGERBER



Fédération CFTC Santé Sociaux

Murielle BRUNET



Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Serge DOMINIQUE



Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé "Force ouvrière"

Annexe

Liste des populations à risque de complications lors d'infections par les virus grippaux issue des recommandations du Comité de lutte contre la grippe du 6 août dernier 2009.

- Femmes enceintes (en particulier au 3^e trimestre)
- Personnes, y compris femmes enceintes, atteintes d'une des pathologies suivantes :
 - affections broncho-pulmonaires chroniques, dont asthme, dysplasie broncho-pulmonaire et mucoviscidose ;
 - cardiopathies congénitales mal tolérées, insuffisances cardiaques graves et valvulopathies graves ;
 - néphropathies chroniques graves, syndromes néphrotiques purs et primitifs ;
 - accident vasculaire cérébral invalidant, formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave ;
 - drépanocytoses, homozygotes et doubles hétérozygotes S/C, thalasso drépanocytose ;
 - diabète insulino-dépendant ou non-insulino-dépendant ne pouvant être équilibré par le seul régime ;
 - immunodépression y compris les transplantés, néoplasie sous-jacente et déficits immunitaires cellulaires, infection par le VIH (CD4 <350/mm³), asplénies anatomiques ou fonctionnelles ;
 - obésité morbide avec un Indice de Masse Corporelle > 40 ;
 - alcoolisme avec hépatopathie chronique.

NB
RB
AD

~~AD~~
FP