



ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

ACCORD SUR LA COHESION SOCIALE ET L'ÉGALITE DES CHANCES

Entre les soussignés :

- l'Etablissement Français du Sang, numéro SIREN 428822852, 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.

D'autre part,

PREAMBULE

En harmonie avec ses valeurs de solidarité, de l'intérêt public et d'ouverture à autrui, l'Etablissement Français du Sang a souhaité, par le présent accord, se donner les moyens de renforcer la cohésion sociale en son sein et s'ouvrir davantage à ceux qui sont éloignés de l'emploi.

Le présent accord complète l'engagement de l'Etablissement en faveur du handicap, concrétisé dans deux accords successifs signés à l'unanimité des partenaires sociaux en 2007 et 2009. Il s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale et de lutte contre les discriminations de l'Etablissement. Enfin, sur le chapitre des seniors, il reprend et complète les dispositifs prévus par le plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, daté du 28 janvier 2010 et qui mettait en œuvre les dispositions de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 sur ce sujet.

Le présent accord s'attache à mettre en œuvre les valeurs éthiques de cohésion, de solidarité et d'équité de l'Etablissement Français du Sang par une approche qu'il veut efficace, visant les populations cibles suivantes:

- les femmes qui, en 2009, représentent 75 % de l'effectif et pour lesquelles l'EFS doit veiller à garantir des possibilités de carrière et de développement personnel identiques à celles dont peuvent bénéficier les hommes;
- les seniors qui doivent pouvoir mener à bien des carrières adaptées aux nouvelles dispositions législatives, tout en maintenant leur motivation et dans des conditions de travail adaptées;
- les populations éloignées de l'emploi, que l'EFS souhaite aider à se former ou à s'insérer dans le milieu professionnel.

Enfin, le présent accord souhaite promouvoir une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment pour le personnel à temps partiel non choisi.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Etablissement Français du Sang régis par un contrat de droit privé ou public, ainsi qu'aux fonctionnaires et agents publics en position de détachement, toutes catégories professionnelles confondues.

Par ailleurs, les parties conviennent expressément que ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires et agents publics mis à disposition, sous réserve des dispositions propres régissant leur situation et leur statut.

1.2 DUREE ET PORTEE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} septembre 2010, à l'exception des dispositions des titres III et V qui prennent effet au 1^{er} janvier 2011. Les dispositions du titre III se substituent aux dispositions prévues par le plan d'action en faveur de l'emploi des seniors à compter de cette même date.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 août 2013, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Les dispositions mises en œuvre par cet accord ont valeur impérative ; il ne peut y être dérogé par voie d'accord d'établissement régional, à l'exception des dispositifs expressément prévus par cet accord.

TITRE II : LES MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMME HOMME

L'EFS emploie des personnels très majoritairement féminins, notamment parmi les catégories « techniciens et agents de maîtrise » et dans les activités médico-techniques.

Malgré cette très forte représentation des femmes dans le personnel, constat est fait que leurs opportunités de carrière et de développement personnel peuvent être renforcées. Le faible nombre de femmes parmi les cadres dirigeants en témoigne.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans les démarches plus globales de gestion des carrières au sein de l'Etablissement.

2.1 Recrutement

2.1.1 Mixité des métiers

L'EFS s'engage à mettre en place une communication interne et externe sur ses emplois pour donner une meilleure visibilité au contenu des activités, contribuer à dépasser les stéréotypes et développer une plus large mixité femmes-hommes. A cette fin, l'EFS établira, pour les métiers dont la mixité apparaît insuffisante, un suivi des recrutements par sexe et en déduira des plans d'action adéquats.

2.1.2 Candidatures

L'accès des femmes aux postes d'encadrement et aux instances de direction doit être encouragé. C'est pourquoi le présent accord prévoit que, pour tout recrutement interne ou externe d'un cadre en position 9, 10 ou dirigeant, la direction des ressources humaines de la région concernée - avec l'appui si nécessaire de la direction nationale des ressources humaines - devra présenter, dans la mesure où les candidatures obtenues le permettent, au moins une candidature féminine parmi les candidatures présélectionnées. Le rapport sur l'égalité professionnelle fera un bilan annuel de ce dispositif et permettra de suivre la progression de la représentation des femmes dans les postes de direction.

2.2 Développement de carrière

2.2.1 Représentation féminine dans les instances de direction

Les signataires du présent accord considèrent que la représentation féminine dans les instances de direction, aussi bien nationales que régionales, doit progresser. L'objectif poursuivi par l'EFS est d'encourager les candidatures féminines aux postes d'encadrement et de direction et d'accompagner leurs prises de postes.

Pour cela, l'EFS s'engage à mettre en place des actions de formation, de parrainage interne ou de mentorat externe permettant de développer les potentiels et lever les éventuels freins liés aux stéréotypes ou aux difficultés d'articulation entre sphère professionnelle et sphère privée. Les parrains bénéficieront de formations à leur rôle. Le nombre des actions de formation, de parrainage ou de mentorat sera suivi chaque année et intégré au rapport relatif à l'Egalité professionnelle.

Des actions de communication dans les supports internes seront également initiées.

2.2.2 Rémunérations

L'EFS s'engage à respecter une équité salariale dans les décisions d'évolution professionnelle entre femmes et hommes.

Des indicateurs de suivi du niveau et des évolutions de salaire seront présentés dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

2.3 Gestion des étapes de vie

2.3.1 Retour de congé maternité ou parental

Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental à temps complet, le (la) salarié(e) sera invité(e) à participer à un entretien avec la DRH régionale ou une personne de sa hiérarchie pour préparer au mieux sa reprise d'activité et évaluer ses besoins éventuels de formation.

Dans les trois semaines qui précèdent le terme d'un congé maternité, la salariée sera invitée à participer à un entretien avec la DRH régionale ou une personne de sa hiérarchie, pour préparer sa reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Au cours de cet entretien, la garantie de progression salariale (article 5-3-2-3 de la convention collective) au retour du congé sera examinée en prenant en compte la durée du congé parental. La progression salariale des femmes en retour de congé maternité est prévue par le point 2.3.4 du présent accord.

2.3.2 Droit individuel à la formation

L'acquisition des droits au DIF sera maintenue, sur la base d'un temps complet, pour les salariés en congé parental à temps partiel ou à temps plein, dans les limites de trois années et du plafond autorisé.

2.3.3 Bilan professionnel

L'accord relatif au projet social du 18 mai 2005 a institué un entretien professionnel pour tout salarié désireux de s'intégrer dans un plan de développement professionnel. Cet entretien professionnel doit également porter sur les besoins éventuels de formation. Afin de favoriser le déroulement des carrières des femmes, notamment dans la seconde partie de leur vie professionnelle, l'entretien professionnel doit être un outil davantage utilisé.

C'est pourquoi un suivi par genre du nombre d'entretiens professionnels effectués sera réalisé chaque année. Une étude qualitative sur l'efficacité de l'outil devra l'accompagner.

2.3.4 Evolution de la rémunération en cas de congé de maternité ou d'adoption

Les congés d'adoption ou de maternité ne doivent pas avoir d'incidence négative sur l'évolution de carrière. A ce titre, les salarié(e)s de retour de congés maternité et d'adoption percevront les augmentations générales ainsi que la moyenne nationale des augmentations individuelles annuelles de leur catégorie (E/TAM/C), dans les mêmes conditions que les salariés présents.

Les augmentations individuelles visées sont exclusivement les augmentations individuelles de la catégorie. Il est précisé que le calcul de la moyenne des augmentations individuelles inclut les salariés de la même catégorie n'ayant pas bénéficié d'augmentation et n'est pas soumis au minimum d'évolution salariale conventionnelle (1,5%). Cette augmentation interviendra sur l'année de naissance ou d'adoption de l'enfant.

2.3.5 Paiement des congés paternité

L'EFS maintient le versement intégral du salaire pour les hommes en congé de paternité ayant plus d'un an d'ancienneté.

TITRE III : LES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

L'EFS a déposé, le 28 janvier 2010 auprès de l'administration du travail, un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. Ce plan d'action répondait aux dispositions de la LFSS pour 2009 et de ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité d'améliorer les conditions d'emploi des seniors en France, se sont accordés pour renforcer les dispositions de ce plan par la mise en œuvre d'actions complémentaires.

Le titre III du présent accord reprend, en les complétant, les mesures prévues dans le plan d'action. Il se substitue intégralement aux dispositions du plan d'action à compter du 1^{er} janvier 2011 et à toute disposition de même nature contenue dans tout accord, plan ou usage signé ou accepté antérieurement.

Les parties signataires ont décidé de privilégier les domaines d'action suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les quatre premiers champs d'action donneront lieu à la mise en place d'indicateurs et d'objectifs chiffrés.

Selon la mesure envisagée, les parties signataires adapteront la définition du terme « senior » conformément aux dispositions prévues par la LFSS 2009. Ainsi, les parties retiennent comme seniors les personnels de plus de 55 ans pour ce qui concerne le maintien dans l'emploi et de plus de 45 ans pour les mesures relatives à la seconde partie de carrière.

Le présent accord s'engage sur le maintien dans l'emploi des seniors et fixe une série d'indicateurs.

La population âgée de plus de 45 ans fera l'objet d'un suivi spécifique quant aux évolutions professionnelles et augmentations individuelles, à l'accès à la formation professionnelle continue, aux embauches et aux départs, avec une mise en perspective de ces données au regard de l'effectif total.

3.1 Indicateur global de maintien dans l'emploi

Les salariés de 55 ans et plus représentaient respectivement 17,2% et 18,7% de l'effectif de l'EFS aux 31 décembre 2008 et 2009.

Objectif

Par l'effet cumulé des dispositions prévues par le présent accord, l'EFS s'engage à maintenir à au moins 18% la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus dans l'effectif total.

Indicateur

L'indicateur retenu est la proportion de personnels de 55 ans et plus dans l'effectif total.

3.2 Domaine d'action prioritaire « anticipation de l'évolution des carrières professionnelles »

Pour prévenir l'essoufflement professionnel et renouveler les perspectives de carrières, il est nécessaire de préparer et d'accompagner la seconde partie de carrière et d'en renouveler les perspectives. Dans ce but, l'EFS souhaite utiliser l'entretien professionnel initié par l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005 pour favoriser, en seconde partie de carrière, les parcours professionnels des personnels de plus de 45 ans. Cet entretien professionnel permettra de réaliser un bilan et de formuler et construire un projet pour les années à venir.

Ainsi, les salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 10 années d'ancienneté sur un même poste sont considérés comme un public prioritaire pour l'entretien professionnel auquel ils pourront avoir accès tous les cinq ans. Pour cette population, l'entretien professionnel pourra être demandé par le salarié, notamment dans le cadre de son projet professionnel ou dans un contexte qu'il jugerait ne plus répondre à ses attentes. Cet entretien professionnel pourra également être proposé par sa hiérarchie, dont le rôle est d'en rappeler régulièrement l'utilité.

Un support d'entretien sera établi nationalement. Des prestataires extérieurs pourront appuyer les DRH et les opérationnels dans cette démarche. En cas de réalisation en interne, une formation sera proposée aux DRH ou à leurs représentants.

L'entretien professionnel pourra notamment aboutir à l'initialisation d'un bilan de compétences pour ces salariés. Ce bilan de compétences consistera en un bilan des expériences et des réalisations professionnelles, des compétences mises en œuvre tout au long de la vie professionnelle mais aussi extra-professionnelle, pour remobiliser le salarié sur son métier ou rechercher avec lui les leviers de sa motivation actuelle. Des mesures de mobilité fonctionnelle temporaire en interne pourront être étudiées.

Enfin, les questions relatives aux conditions de travail et à la pénibilité du poste feront l'objet d'une rubrique spécifique de cet entretien. Elles pourront concerner, par exemple, d'éventuels aménagements de poste et d'organisation du travail, dans le respect des contraintes du service.

Pour les salariés indiquant être parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur activité professionnelle, l'entretien professionnel pourra être l'occasion d'envisager les modalités éventuelles d'aménagement de leurs missions ainsi que de s'informer sur les modalités de départ en retraite.

Objectif

L'objectif retenu par l'EFS est la réalisation d'au moins 80 entretiens la première année, 100 entretiens la seconde année et 120 entretiens la troisième année pour la population de 45 ans et plus, sachant que tous les entretiens demandés à l'initiative des salariés devront être réalisés dans les 8 mois qui suivent la demande.

Indicateur

Un décompte du nombre d'entretiens professionnels effectués selon l'âge des bénéficiaires sera réalisé chaque année.

3.3 Domaine d'action « amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité »

Partant du postulat que la santé est un capital qui doit se préserver tout au long de la vie professionnelle, la démarche d'intervention doit être continue et profiter aussi bien aux seniors en poste qu'aux personnels plus jeunes.

3.3.1 Approche ergonomique des conditions de travail et rôle des CHSCT

Conscients de l'importance des conditions de travail dans l'amélioration du taux d'emploi des seniors, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la prévention des risques et à l'ergonomie des postes de travail. Dans ce but, l'EFS, dans la poursuite des objectifs de l'accord du 22 octobre 2007 portant sur l'hygiène, la sécurité, la santé et les conditions de travail, s'engage à poursuivre les analyses ergonomiques des situations de travail au sein des établissements, en collaboration avec les CHSCT.

Les CHSCT régionaux ainsi que la conférence des secrétaires de CHSCT sont des acteurs clés de cette démarche.

Ainsi, au sein de chaque établissement, le CHSCT est associé à l'identification des facteurs de pénibilité, à la recherche de solutions à apporter à ces situations et au suivi des actions retenues.

En complément des actions régionales, L'EFS s'engage à compléter les analyses ergonomiques existantes sur les principaux métiers.

Les CHSCT se verront communiquer les résultats des études réalisées ou mutualisées au niveau national. Les mesures engagées dans le cadre des améliorations des conditions de travail seront incluses dans le rapport annuel du CHSCT.

Objectif

Le recensement annuel des études ergonomiques réalisées en région et leurs bilans seront présentés à la conférence des secrétaires des CHSCT et à l'Observatoire Paritaire des Métiers, de l'Emploi et de la Formation. Deux d'entre elles feront l'objet d'une analyse collective à la conférence des secrétaires des CHSCT.

Indicateur

L'indicateur de cette mesure est le nombre annuel d'études sur l'ensemble des établissements régionaux.

3.3.2 Médecine préventive

Une journée d'absence rémunérée sera autorisée pour les salariés âgés de 50 ans et plus, afin de réaliser le bilan de santé proposé et pris en charge tous les cinq ans par les Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

En complément de cette journée, une demi-journée d'absence rémunérée par année civile est autorisée pour toute consultation ou acte de prévention médicale pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces absences devront être justifiées par un certificat type (cf. annexe) complété par la structure médicale en charge de la réalisation du bilan, de la consultation ou de l'acte médical. Ce certificat devra attester de la nature préventive de l'acte ou de la consultation considérée.

Peuvent être cités les actes de prévention suivants, à titre non exhaustif :

- mammographie ;
- consultation dépendance ;
- bilan cardio-vasculaire ;
- ostéodensitométrie ;
- dépistage de troubles de l'audition.

L'objectif poursuivi est la promotion d'une approche médicale préventive renforcée pour les seniors. L'EFS communiquera sur ce dispositif pour que le plus grand nombre de salariés seniors puissent bénéficier de cette démarche de prévention.

Objectif

L'EFS s'engage à réaliser, sur la durée de l'accord, au moins une communication par an sur le dispositif « Médecine préventive » via ses canaux habituels d'information (journaux internes, intranets).

Indicateur

L'indicateur retenu est le nombre de journées et de ½ journées pris chaque année dans le cadre de la médecine préventive.

3.3 .3 Repos conventionnel pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit au sens de l'article L.3122-31 du code du travail qui sont âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une journée de repos conventionnel par trimestre.

Ce repos conventionnel supplémentaire s'acquiert par trimestre travaillé au prorata du temps de travail contractuel. Il n'est pas acquis en cas d'absence sur la totalité du trimestre considéré (sauf absence constitutive d'un temps de travail effectif).

Les modalités de prise de ces journées de repos supplémentaires sont les mêmes que pour les autres repos conventionnels prévus par l'article 3-2-3 de l'accord ARTT du 27 décembre 2001.

Objectif

L'objectif recherché est d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit âgés de 50 ans et plus.

Indicateur

L'indicateur retenu est le nombre total de jours de repos conventionnel octroyés pour le travail de nuit chaque année.

3.4 Domaine d'action prioritaire « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation »

Priorité d'accès aux VAE et aux VAP

Conformément à l'article 3.5.1 de l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005, les salariés disposant de 20 ans d'activité professionnelle ou de 15 ans d'ancienneté en transfusion sont considérées comme prioritaires dans l'accès à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Cette priorité est élargie à l'accès à la Valorisation des acquis professionnels (VAP).

La VAP est un outil complémentaire à la VAE : elle permet à un candidat de se présenter à une formation diplômante de niveau supérieur à celui auquel ses titres lui donnent normalement accès.

Afin de faciliter l'accès à ces dispositifs, le présent accord porte à 48 heures, pour les personnels de 45 ans et plus, l'autorisation d'absence rémunérée prévue par l'article 3.5.2 de l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005.

Une information relative à l'accès à la VAE et à la VAP sera faite via les supports internes de communication.

Objectif

Compte tenu de l'investissement que représentent ces démarches, l'EFS s'engage à accompagner, par un appui spécifique, au moins 14 salariés de plus de 45 ans par an dans une démarche de VAE et de VAP pendant la durée de validité de l'accord.

Indicateur

Handwritten signatures and initials:
NB
GT
GT

L'indicateur de cette mesure sera le nombre d'actions de VAE ou de VAP par an et par tranche d'âge. Un suivi des actions de VAE et de VAP sera présenté chaque année au comité de suivi du présent accord.

3.5 Domaine d'action prioritaire « aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite »

Afin de mieux prendre en compte les aspirations des salariés et les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, l'EFS souhaite proposer des formes d'aménagement de fin de carrière et une préparation à la retraite.

Les dispositifs proposés dans ce domaine d'action doivent à la fois permettre aux salariés en fin de carrière d'adapter leur rythme de travail à leur situation personnelle, de faciliter la transition entre vie active et retraite et d'informer des dispositifs existants en matière de retraite, dans le but de proposer des solutions adaptées aux différentes situations individuelles.

3.5.1 Réduction du temps de travail en fin de carrière

Le salarié dont le temps de travail est supérieur à 80% du temps plein peut réduire son temps de travail à 80% ou à 90% de la durée du travail à temps plein pendant une durée maximum de 2 années avant son départ à la retraite. Il devra en faire la demande par écrit, en respectant un délai de 4 mois et en précisant sa date de départ à la retraite. Les modalités d'aménagement de son temps de travail devront faire l'objet d'un accord avec son responsable hiérarchique et donneront lieu à un avenant à durée déterminée à son contrat de travail.

Dans le cadre de ce dispositif particulier de réduction du temps de travail en fin de carrière, les mesures suivantes sont retenues:

- Sous condition d'ancienneté minimale de 2 ans à l'EFS :
 - l'indemnité de départ en retraite du salarié ne sera pas diminuée du fait de cette réduction du temps de travail en fin de carrière.
- Sous condition d'ancienneté minimale de 10 ans à l'EFS :
 - le salarié bénéficie d'une prime mensuelle d'un montant égal à 5% de son salaire de base mensuel brut avant réduction du temps de travail pendant une durée d'un an. Cette prime ne pourra cependant pas avoir pour effet une augmentation de sa rémunération mensuelle fixe brute perçue avant réduction du temps de travail ;
 - en outre, l'EFS prend en charge le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites sur la base d'un salaire correspondant au temps plein. Cette prise en charge supplémentaire est limitée à deux ans. Ce maintien des cotisations sociales doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié.

Ces aménagements peuvent précéder le départ en CET retraite pour une cessation progressive ou totale d'activité. Dans ce cas, la réduction du temps de travail doit intervenir dans les 2 années qui précèdent la prise du CET retraite et le salarié doit en faire état dans sa demande écrite.

Objectif

Sur la durée du présent accord, l'EFS s'engage à communiquer auprès de ses salariés au moins une fois par an sur ce dispositif de réduction du temps du travail. Il utilisera pour cela ses canaux habituels d'information (journaux internes, intranets).

Indicateur

L'indicateur retenu est le nombre annuel de bénéficiaires d'une mesure d'aménagement du temps de travail en fin de carrière, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

3.5.2 Utilisation du « CET retraite »

L'article 6.3 de l'accord cadre ARTT du 27/12/01 prévoit la possibilité d'utiliser le CET pour une cessation progressive ou totale d'activité. En cas de cessation progressive d'activité, les modalités d'aménagement du « CET retraite » devront être déterminées avec le responsable hiérarchique et donner lieu à une lettre cosignée par le salarié et l'employeur. L'organisation du travail peut se réaliser, notamment, en réduisant le nombre de jours travaillés par semaine ou bien le nombre de semaines travaillées par mois.

Il est rappelé que, pendant le positionnement des jours de CET en fin de carrière, le salaire est maintenu, à l'exception de tous les éléments variables.

Le présent accord porte la limite d'utilisation du CET à 2 ans, en cas de cessation totale ou progressive d'activité.

3.5.3 Préparation à la retraite

Des formations pour bien préparer sa vie à la retraite seront organisées dans le cadre du droit individuel à la formation.

L'Etablissement Français du Sang veillera également à mettre à la disposition des salariés de 55 ans et plus des informations relatives au groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les principaux organismes de retraite. Il appartient néanmoins à chaque salarié de prendre contact avec les caisses de retraite (principales et complémentaires) auprès desquelles il a cotisé, pour récupérer ses informations personnelles dont il est seul propriétaire. Les DRH régionales pourront l'aider à constituer son dossier de départ en retraite.

Enfin, l'EFS veillera à informer ses salariés, à travers ses canaux habituels d'information, des modalités proposées en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite, surcote...) et proposera l'utilisation de ces dispositifs.

Objectif

L'objectif chiffré est d'ouvrir au moins une session de formation par an et par établissement régional métropolitain sur la durée effective de l'accord. Compte tenu de leurs effectifs, une solution adaptée sera mise en œuvre pour les établissements des DOM et pour le siège social.

Indicateur

L'indicateur retenu est le nombre de sessions organisées par an et par établissement régional. Il sera complété par le nombre de personnes formées par catégorie socioprofessionnelle.

3.5.5 Réduction du temps de travail et cotisation prévoyance

Lors de la préparation de son prochain marché « prévoyance », l'EFS s'engage à rechercher le maintien à taux plein des cotisations relatives au capital décès, pour les salariés qui réduiraient leur temps de travail dans le cadre du dispositif prévu à l'article 3.4.1.

3.6 Domaine d'action « Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat »

Conscientes de l'objectif que représente la transmission des compétences et des savoirs, les parties signataires souhaitent promouvoir la fonction tutorale.

C'est pourquoi l'EFS pourra proposer aux salariés de plus de 50 ans, disposant des compétences techniques et pédagogiques requises, de s'impliquer dans une fonction tutorale auprès d'un collègue plus jeune.

Dans ce cadre, les tuteurs bénéficieront des formations adaptées à la nature de l'accompagnement et du temps nécessaire à la bonne réalisation de leur mission tutorale. Les temps de formation et de tutorat sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Par ces actions de tutorat, l'EFS souhaite reconnaître les compétences acquises par les tuteurs : la compétence tutorale mise en œuvre devra être prise en compte lors de l'entretien annuel d'évaluation ainsi que dans les conditions d'exercice de leur activité principale.

Le nombre annuel de missions de tutorat mises en place par région sera communiqué annuellement à la commission de suivi.

TITRE IV : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET CITOYENNETE

Conscient de sa responsabilité sociale, l'EFS souhaite promouvoir une approche volontariste en faveur de la lutte contre les discriminations et de la reconnaissance de la diversité comme enjeux majeurs, tant du développement de l'entreprise que de ses personnels.

Dans cet objectif, les signataires entendent développer des dispositions pour favoriser l'accès à des postes de l'EFS des personnes éloignées de l'emploi, tant pour des raisons de faibles qualifications que d'éventuelles discriminations à l'embauche.

Les signataires du présent accord rappellent que l'EFS entend promouvoir la diversité dans le respect des principes de laïcité et de neutralité attachés au statut de l'Etablissement. Aucun signe extérieur faisant référence à une appartenance religieuse, politique ou sectaire et qui remettrait en cause ces principes ne saurait être autorisé à l'intérieur de l'établissement.

4.1 Contrats en alternance et stages

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes résidant en zone urbaine sensible et de participer à la formation qualifiante, l'EFS souhaite développer le recours à l'alternance, sous réserve d'un accord avec les tutelles pour faire progresser son plafond d'emploi.

Les parties signataires rappellent que le recours à des stages étudiants doit concourir à la formation des jeunes et faciliter leur insertion dans la vie active. Afin de rapprocher les jeunes du monde professionnel, l'EFS s'engage à développer, en fonction de l'environnement de ses sites, une approche territoriale pour accueillir des jeunes issus des zones urbaines sensibles en stages conventionnés.

4.2 Egalité des chances

Les partenaires sociaux souhaitent engager pleinement l'EFS dans une politique favorisant l'égalité des chances.

Pour cette raison, l'EFS s'engage, en complément du développement de l'alternance, à :

- diffuser les offres d'emploi aux agences susceptibles de favoriser la diversité (notamment le Pôle Emploi et les structures dédiées) ;
- recevoir en entretien au moins 60 candidats par an issus de zones urbaines sensibles si des candidatures valables sont proposées par le service public de l'emploi et les services spécialisés.

De plus, des opérations volontaristes en faveur des populations pouvant faire l'objet de discriminations (notamment les jeunes, les personnes issues de zones urbaines sensibles ou les personnes éloignées de l'emploi) seront réalisées en fonction des problématiques et des initiatives territoriales sur lesquelles les EFS régionaux pourront s'appuyer. A ce titre peuvent être cités pour toucher ces publics particuliers :

- des opérations de parrainage ;
- la participation à des salons emploi ;
- le développement de liens avec des établissements d'enseignement.

Une charte du recrutement et de la diversité, déclinant les orientations du présent accord et visant à une harmonisation des pratiques entre établissements régionaux, sera élaborée par la Direction nationale des ressources humaines et présentée au comité de suivi du présent accord.

4.3 Indemnisation complémentaire pour les jurés d'assises

Tout salarié appelé à participer en tant que juré à un jury criminel bénéficiera d'une indemnisation complémentaire aux indemnités obtenues en tant que juré afin de compenser sa perte de salaire et lui garantir sa rémunération nette fixe.

La rémunération nette fixe prise en considération est la rémunération nette hors éléments variables.

Cette compensation de perte de salaire est entendue après déduction des indemnités journalières de session et des indemnités pour perte de revenu professionnel obtenues en tant que juré. Elle vaut pendant toute la durée de l'absence.

Pour en bénéficier, le salarié devra présenter un justificatif portant mention de la durée de sa présence à l'audience et de la totalité des indemnités perçues ; ce n'est donc qu'à la présentation de ce justificatif que la compensation de perte de salaire précitée sera effectuée.

4.4 Aménagement du temps de travail pour les élus locaux

Tout salarié exerçant un mandat local (conseil municipal, conseil général, conseil régional) peut bénéficier des facilités d'absence prévues par le code général des collectivités territoriales.

Pour la durée de son mandat, un salarié ayant plus de cinq ans d'ancienneté et titulaire d'un mandat local peut demander à réduire son temps de travail à hauteur de 80% du temps complet. L'EFS dispose alors d'un mois pour lui répondre et ne peut reporter de plus d'un an son acceptation. Dans ce cadre, conformément à l'article L2123-2 du code général des collectivités territoriales, le crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail.

TITRE V : CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

En complément des mesures ciblées adoptées par le présent accord, les signataires souhaitent rappeler que le bon fonctionnement de l'Etablissement nécessite d'apporter, dans le management des équipes, tout le soin nécessaire pour respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ceci passe notamment par les horaires de réunions respectueux des équilibres de vie et par la transmission des informations en cas d'absence.

A ce titre, les signataires du présent accord rappellent qu'ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent de leur catégorie professionnelle:

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, conformément à l'article L3123-8 du Code du Travail ;
- les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, conformément à l'article L3-2-6-1 de la Convention Collective de l'EFS.

Le titre V du présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011.

5.1 Mesures en faveur de la petite enfance

5.1.1 Mise en œuvre du CESU petite enfance

L'EFS s'engage à faire bénéficier les salariés parents d'enfants de moins de trois ans d'une aide aux frais de garde sous forme de chèques emploi service universels (CESU). Cette disposition devra être initiée en 2011.

Le financement des CESU est assuré pour partie par l'EFS, pour partie par le salarié bénéficiaire, en fonction de sa rémunération brute fixe du mois de janvier de l'année considérée, ramenée à un taux d'activité de 100% (hors rétroactivité éventuelle).

Le droit annuel à CESU est fixé, par année pleine, à 1 500 euros pour un enfant âgé de moins de trois ans. Ce droit est porté à 2 250 euros à partir de 2 enfants de moins de trois ans. La participation respective de l'EFS et du salarié sont fixées selon les barèmes suivants :

Pour 1 enfant âgé de moins de 3 ans			
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Part annuelle EFS	Part annuelle salarié	Droit total annuel
≤ 2 000 €	1 100 €	400 €	1 500 €
] 2 000 € - 3 000€]	900 €	600 €	1 500 €
] 3 000 € - 4 000 €]	700 €	800 €	1 500 €
] 4 000 € - 5 000 €]	500 €	1 000 €	1 500 €
> 5 000 €	Pas de CESU		

pour 2 enfants ou plus âgés de moins de 3 ans			
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Part annuelle EFS	Part annuelle salarié	Droit total annuel
≤ 2 000 €	1 650 €	600 €	2 250 €
] 2 000 € - 3 000€]	1 350 €	900 €	2 250 €
] 3 000 € - 4 000 €]	1 050 €	1 200 €	2 250 €
] 4 000 € - 5 000 €]	750 €	1 500 €	2 250 €
> 5 000 €	Pas de CESU		

Le droit annuel total attribué est porté à 1830 € pour le salarié dont l'enfant (ou l'un des enfants) âgé(s) de moins de trois ans est atteint d'un handicap. Ce montant est pris en charge dans sa totalité par l'EFS, quelle que soit la rémunération du salarié concerné.

La participation annuelle de l'EFS est donc plafonnée à 1830 euros par salarié bénéficiaire, quelle que soit sa situation familiale. Elle est donc exonérée du paiement de charges sociales.

En cas d'aide pour financer un service à la personne attribuée - directement ou sous la forme d'un CESU - par un comité d'établissement régional, la participation annuelle de l'EFS sera limitée, pour les cas qui le nécessitent, afin que la somme totale des aides financées par l'EFS et le comité d'établissement ne dépasse pas le plafond de 1830 euros.

Handwritten signatures and initials:
- RB (pink)
- GT (blue)
- A large blue signature
- NB (blue)

Les CESU sont versés jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Pour l'année de naissance et l'année des trois ans, le droit annuel total ouvert et la participation respective de l'EFS et du salarié sont calculés *prorata temporis* par 12^{ème} en fonction du mois de naissance de l'enfant.

Un même enfant ne peut pas déclencher le versement de deux prestations de CESU si ses deux parents sont salariés de l'EFS.

Peuvent être bénéficiaires de cette mesure tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec l'Etablissement Français du Sang et pouvant justifier d'une ancienneté d'un an. Dans ce cas, le droit annuel total ouvert et la participation respective de l'EFS et du salarié sont calculés *prorata temporis* par 12^{ème} à compter du premier jour du mois suivant la date anniversaire de la date d'ancienneté.

Tout salarié devra s'engager pour un an. Passé ce délai, il pourra, pour chaque commande passée par l'EFS et pour un montant fixé en fonction de ses droits ouverts, choisir d'y participer ou non.

Le nombre annuel de commandes est fixé à trois. Ce nombre pourra être revu par les signataires du présent accord après une année de mise en œuvre.

5.1.2 Réserve de berceaux de crèche

La direction de l'EFS souhaite confier aux comités d'établissements le financement et la gestion de la réserve de berceaux dans des crèches hospitalières ou interentreprises. Pour cette raison, chaque CE qui réservera des berceaux pourra bénéficier du versement d'un montant équivalent au crédit d'impôt récupéré par l'EFS suite à ces réservations, dans la limite d'un plafond annuel fixé pour l'ensemble de l'EFS à 300 k€. Ce mécanisme devra être mis en œuvre par un accord écrit entre le CE et la direction régionale. Cet accord écrit précisera notamment, pour le CE concerné, le plafond de crédit d'impôt calculé proportionnellement à l'effectif salarié de chaque établissement à la signature de l'accord.

Ce mécanisme est limité à la durée de l'accord. Il est strictement conditionné à l'activité de réserve de berceaux ouvrant droit à crédit d'impôt.

5.2 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

5.2.1 Mobilité dans un contexte de rapprochement familial

La mobilité est un outil fondamental de la construction de l'Etablissement unique. Conformément à l'article 2.6 de l'accord relatif au projet social de l'EFS, il est rappelé que la prise en compte des candidatures internes est prioritaire, à compétences égales, sur les recrutements externes.

De plus, une attention particulière sera apportée aux demandes de mobilité entre ETS dans des contextes de rapprochement familial. Dans le cadre de rapprochement familial, l'EFS étudiera notamment toutes les mesures facilitatrices envisageables pour les situations dans lesquelles il est constaté un décalage dans le temps avec la disponibilité du poste.

5.2.2 Période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant

Tout salarié pourra, à sa demande, bénéficier d'une période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail entre le troisième et le sixième anniversaire de l'enfant. Les conditions d'ancienneté, les modalités de demande et de renouvellement, la fixation des horaires, la modification de l'extension de la période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail ainsi que toutes les autres règles de gestion sont identiques à celles du congé parental d'éducation.

L'extension du droit au passage à temps partiel ou suspension du contrat de travail sont indépendantes du congé parental initial et peuvent intervenir à n'importe quel moment entre le troisième et le sixième anniversaire de l'enfant. La durée initiale du passage à temps partiel ou suspension du contrat de travail sont d'un an au plus mais peuvent être prolongées de droit deux fois pour prendre fin, au plus tard, au sixième anniversaire de l'enfant.

Lorsque l'enfant à charge est atteint d'un handicap, l'aménagement des horaires du salarié doit respecter les obligations familiales liées à ce handicap tout en tenant compte des contraintes de service.

5.2.3 Congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale

Le congé de soutien familial est défini par l'article L 3142.22 du code du travail. Il est pris par période de trois mois renouvelable. Le présent accord porte sa durée maximale d'un an à deux ans pour l'ensemble de la carrière.

A l'issue d'un congé pour soutien familial, d'un congé pour présence parentale ou d'un congé pour solidarité familiale, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. La période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul du droit individuel de formation. Enfin, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise avec la direction régionale des ressources humaines.

5.3 Carrière des salariés à temps partiel

Les signataires entendent rappeler que le travail à temps partiel ne saurait constituer un frein à la reconnaissance des compétences exercées ni un obstacle dans un parcours professionnel. A ce titre, les personnels travaillant à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle que les salariés exerçant à temps plein. La formation professionnelle doit se faire prioritairement sur les jours habituellement travaillés.

L'EFS cherchera par ailleurs à réduire, sur la durée de l'accord, le temps partiel non choisi. L'Etablissement respecte les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles en la matière.

TITRE VI : EGALITE PROFESSIONNELLE INTER ET INTRA REGIONALE

Malgré la diversité et la multiplicité de ses implantations géographiques, l'EFS, établissement public national unique, offre à ses salariés des modalités homogènes de gestion, de traitement ou d'évolution de carrière. La convention collective de l'EFS et les accords nationaux de l'EFS en constituent le socle.

La direction et les partenaires sociaux s'engagent à veiller conjointement à préserver, au sein de l'Etablissement unique, une égalité territoriale et à corriger les éventuels écarts interrégionaux (classification, évolution de carrière, éléments variables de la rémunération, conditions de travail...).

Pour ce faire, la réduction des disparités inter et intra-régionales sera poursuivie.

TITRE VII : SUIVI ET OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

7.1 Comité de suivi

Un comité de suivi du présent accord est créé. Il se réunit au moins une fois par an. Il est composé de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire, du président de la commission Egalité professionnelle du CCE, du secrétaire de la conférence des CHSCT (ou de leurs

représentants) ainsi que des représentants de la direction. Les représentants de la direction ne peuvent compter pour plus de la moitié des participants.

Le comité de suivi exerce une fonction d'observatoire du présent accord et examine la manière de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées dans son application. Il a pour mission de suivre et d'analyser les indicateurs collectifs définis dans cet accord.

Ce comité de suivi couvre également les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors pour lesquels il supplée le CCE.

7.2 Autres outils d'accompagnement

- les formations au management devront être des moments privilégiés pour aborder la question du management intergénérationnel et de la diversité au sein des équipes ;

- la bourse à l'emploi, instituée par l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005, devra concourir à l'égalité des chances dans la gestion des carrières.

Enfin, la direction s'engage à réaliser une enquête qui permettra de mesurer l'évolution des représentations en matière de non discrimination et d'intégration des travailleurs handicapés.

TITRE VIII : FORMALITES

8.1 Révision

Toute demande de révision formulée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de l'accord.

Dans les trois mois qui suivent la notification de la demande, l'Etablissement Français du Sang engagera des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée. L'ancien texte restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci devra alors être constaté par avenant et le nouveau texte se substituera à l'ancien.

A défaut d'accord dans les douze mois suivant le début de la négociation, la demande de révision est réputée caduque.

8.2 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, en tout ou partie, par les parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions prévues par l'article L.2222-6 du code du travail, en respectant un délai de préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les signataires et adhérents de l'accord.

8.3 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi de Seine Saint Denis et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny. Par ailleurs, toutes les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi des sièges des Etablissements de transfusion sanguine seront destinataires, pour information, d'une copie du présent accord.

29 JUIN 2010

Fait à Saint-Denis, le, en 11 exemplaires originaux

Gérard TOBELEM



Etablissement Français du Sang

Murielle BRUNET



Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Martine STAINS



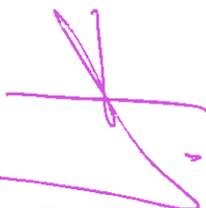
Fédération CFE/CGC Santé et Action Sociale

Serge DOMINIQUE



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

Régine BASTY



Fédération CFDT Santé - Sociaux

Certificat de consultation ou d'acte médical de médecine préventive

Je soussigné(e)

Docteur : atteste avoir reçu

Melle / Mme / M. :

à la date du

pour une consultation ou un acte médical qui s'inscrit dans une démarche de santé préventive*.

Cette attestation permettra au bénéficiaire de prétendre à une demi-journée d'absence rémunérée, conformément à l'accord relatif à la cohésion sociale et à l'égalité des chances de l'Etablissement Français du Sang.

Fait à :

Le :

Signature	Tampon
-----------	--------

* Peuvent être cités comme exemple : mammographie, consultation dépendance, bilan cardiovasculaire, ostéodensitométrie, dépistage de trouble de l'audition

RS AB 
 () GT