



ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

Accord sur les mesures sociales liées aux déclinaisons du Contrat d'Objectifs et de Performance

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,

I. PREAMBULE :

Cet accord a pour objectif de définir le dispositif d'accompagnement des personnels de l'EFS dans le cadre des déclinaisons du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé le 2 septembre 2010, en fixant un ensemble de mesures sociales sur lesquelles l'EFS s'engage.

Dans le cadre des réorganisations prévues par le COP, l'EFS s'engage à proposer à chacun des personnels dont le poste change de localisation ou est supprimé d'être reclassé en interne et ce, quel que soit son statut. Ce reclassement se fera sur un poste correspondant, au minimum, à son niveau de qualification et à son temps de travail.

La mobilité, qu'elle soit géographique, fonctionnelle, avec ou sans modification du contrat de travail, est uniquement basée sur le volontariat.

Au moment de la signature du présent accord, le calendrier des projets de déclinaison du COP ainsi que les activités renforcées et créées sont connus des instances représentatives du personnel, puis des personnels afin que chacun d'eux puisse se positionner dans un parcours professionnel.

La signature du présent accord n'équivaut pas, pour les organisations syndicales représentatives, à une validation du COP (laquelle relève de la seule responsabilité de l'EFS) mais traduit leur volonté de fixer des mesures sociales d'accompagnement des réorganisations pour en limiter les impacts sociaux.

II. DISPOSITIONS GENERALES

II.1 Champ d'application :

Le présent accord s'applique dès lors qu'une réorganisation :

- est une déclinaison du COP ou résulte d'une modification des schémas d'organisation de la transfusion sanguine ;
- entraîne un changement de localisation ou des suppressions de postes ;
- et fait l'objet d'une procédure d'information-consultation au CCE avant sa mise en œuvre.

Le présent accord s'applique également aux personnels dont l'activité est transférée à un établissement de santé et qui, en raison de leurs qualifications ou de leurs diplômes, ne pourraient être repris par cet établissement au titre de l'application des articles L1224-1 et suivants du code du travail.

Bénéficiaire du présent accord, l'ensemble des personnels de l'Etablissement Français du Sang régis par un contrat de droit privé ou public, fonctionnaires et agents publics en position de détachement ou mis à disposition, sous réserve que leurs situations et leurs statuts le permettent, s'ils répondent à une des trois situations suivantes :

Situation 1 – Personnels dont le poste change de localisation ou est supprimé. En cas de temps partagé entre plusieurs activités, les personnels travaillant à plus de 20% de leur temps sur l'activité réorganisée bénéficient du présent accord.

Situation 2 – Personnels libérant un poste permettant le reclassement effectif d'une personne dont le poste a changé de localisation ou a été supprimé.

Situation 3 – Personnels prenant un poste ayant changé de localisation dans le cadre d'une réorganisation.

Sauf volonté expresse des personnels déjà en place dans les structures accueillant les activités réorganisées, les postes de ces personnels seront automatiquement reconduits sans aucune modification de leur contrat de travail : les étapes de reclassement avec des phases de candidatures et de propositions (prévues au chapitre III.5) n'auront de sens, pour ces personnels, que dans la mesure d'une demande d'évolution professionnelle en marge des regroupements.

Le présent accord prévoit des mesures sociales différenciées en fonction des situations 1, 2 ou 3.

II. 2 Durée et portée de l'accord

Le présent accord est à durée déterminée. Il est conclu pour la durée du COP signé le 2 septembre 2010.

Toutefois, les personnels concernés par les projets de réorganisation ayant fait l'objet d'une procédure d'information-consultation au CCE avant la fin du COP mais qui n'auront pas été mis en œuvre avant le 31 décembre 2013, bénéficieront des dispositions prévues par le présent accord, au-delà du terme du COP.

En outre, l'accord continuera à produire ses effets à l'égard des personnels en situation 1 pour lesquels une solution de reclassement n'aura pas été mise en œuvre au terme du COP.

Enfin, les mesures individuelles engagées avant le terme de cet accord continueront à s'appliquer au-delà de ce terme.

III. PROCESSUS DE RECLASSEMENT

A durée de travail équivalente, les personnels entrant dans le champ du présent accord bénéficient, à minima, d'une garantie de maintien du niveau de leur rémunération fixe (composée de leur salaire de base et des primes d'expérience), quel que soit leur nouveau poste.

III. 1 Réserve des postes vacants

Dans le cadre des déclinaisons du COP, les parties signataires s'accordent à anticiper les besoins d'emplois et de compétences et à garantir une équité de traitement des personnels, quant à la gestion et à l'attribution des postes vacants. Dans cet objectif, tous les postes pérennes vacants seront réservés et pourront faire l'objet d'emplois temporaires afin d'assurer le maintien de l'activité.

III.2 Facilitation des reclassements

Afin de favoriser l'emploi pérenne et les reclassements des personnels en situation 1, l'EFS s'engage à accepter le sursuffisant, le temps nécessaire à une prise de poste effective de ces derniers. Pour les personnels travaillant à 20% ou moins sur l'activité réorganisée, l'EFS s'engage à compléter leur temps de travail, en priorité sur l'activité majoritaire.

L'EFS cherchera également à réduire le recours aux heures supplémentaires et complémentaires quand les organisations le permettent.

Enfin, l'EFS s'engage à permettre aux personnels qui en font la demande, lorsque cela est possible, de réduire leur temps de travail pour une durée d'un an, si cela facilite la mise en œuvre d'une solution de reclassement pour eux-mêmes ou pour un autre.

III.3 Cellule nationale de reclassement

L'EFS met en place une cellule nationale de reclassement, rattachée à la Direction Nationale des Ressources Humaines. Cette cellule nationale de reclassement a la charge de :

- valider les ouvertures de postes ;
- garantir la bonne application des critères de priorité ;
- coordonner, avec les directions régionales des ressources humaines, les procédures de reclassement et de mobilité ;
- garantir une réponse à chaque candidat interne.

III.4 Affichage des postes

Tous les postes vacants sont diffusés aux personnels de l'EFS pendant un délai de 4 semaines. Un dispositif spécifique sera mis en place afin d'informer, par courrier ou voie électronique, les personnels en suspension de contrat des postes à pourvoir. L'information sur le dispositif lui-même se fera par courrier avec accusé de réception.

Une fois par mois, la cellule nationale de reclassement assure la diffusion des postes sur le site intranet de l'EFS. Les établissements régionaux relaient simultanément cette diffusion par affichage sur l'ensemble des lieux de travail. Le contenu des offres de postes est défini par la fiche d'annonce type (cf. annexe 1 du présent accord).

A la fin du délai de quatre semaines, pour chaque poste affiché, les critères de priorité prévus par l'article III.6 du présent accord sont appliqués. En l'absence de candidatures répondant à ces critères, les autres candidatures internes sont analysées. A défaut de candidature interne répondant, immédiatement ou à l'issue d'une formation telle que prévue dans le présent accord, aux exigences du poste, la proposition de poste peut être diffusée à l'extérieur. Lors du recrutement d'un médecin, la proposition de poste peut être diffusée à l'extérieur deux semaines après sa diffusion interne, sans que cela ne modifie la durée de quatre semaines d'affichage interne de l'offre d'emploi.

III.5 Processus

Ce processus est commun à toutes les mobilités envisagées dans le présent accord.

Un entretien professionnel est proposé à tous les personnels dont le poste change de localisation ou est supprimé. A cette occasion, un accompagnement individualisé par les DRH régionales sera proposé à ces personnels tout au long du processus de reclassement. Les personnels en situation 1 pourront également bénéficier d'un bilan de compétences, sur le temps de travail et hors DIF.

Les personnels dont le poste change de localisation ou est supprimé peuvent s'engager dans une démarche de reclassement en postulant à des postes proposés ou en s'inscrivant dans un projet personnel de reconversion ou de formation diplômante.

III.5.1 Première phase des reclassements : phase des candidatures

Dans le respect du délai de 4 semaines prévu pour l'affichage des postes, les personnels envoient librement, par mail, leur(s) candidature(s) aux postes portés à leur connaissance à la cellule nationale de reclassement, avec copie à leur DRH régionale. A défaut, les personnels envoient leur(s) candidature(s), par lettre recommandée avec accusé de réception, à la cellule nationale de reclassement. La cellule nationale de reclassement accuse réception des candidatures reçues.

Les personnes en situation 1 postulent à l'aide d'une fiche de candidature dont le contenu est précisé dans l'annexe 2 du présent accord. Elles peuvent être candidates à plusieurs offres d'emploi internes en même temps. Dans ce cas, elles formulent un ordre de préférence.

Lorsque plusieurs personnes sont candidates à un même poste, les critères de priorité décrits à l'article III.6 du présent accord permettent de retenir un candidat. Dans le cas où un candidat est retenu suite à l'application des critères de priorité, celui-ci rencontre son futur responsable de service au cours d'un entretien destiné à répondre à ses interrogations. En cas de mobilité interrégionale, un représentant de la DRH de la région d'accueil rencontre également le candidat retenu. Ces entretiens sont réalisés sur le temps de travail (temps de trajet compris).

Les directions régionales des ressources humaines accompagnent les personnels de leur établissement en situation de reclassement avant et pendant leur période de prise de fonction.

III.5.2 Deuxième phase des reclassements : phase des propositions

A l'issue de la première phase et avant le changement de la localisation ou la suppression de son poste, toute personne en situation 1 n'ayant toujours pas été reclassée est reçue en entretien par sa DRH régionale. L'objectif de cet entretien est d'initier un bilan de la première phase, d'identifier conjointement les souhaits et les contraintes personnelles ainsi que les voies de reclassement envisageables. Dans ce cadre le recours à un parcours de formation en vue d'une reconversion peut être examiné.

A la suite de ce bilan, l'EFS fait une (ou plusieurs) proposition(s) de reclassement aux personnels concernés. Ces propositions peuvent consister soit en une proposition de poste, soit en un parcours de formation permettant une reconversion interne. Elles se font par le biais de courriers comprenant une (ou plusieurs) fiche(s) de poste complète(s) et précisant aux destinataires qu'ils disposent d'un délai de réflexion de 15 jours pour se positionner sur ces offres. Les personnels peuvent, s'ils le souhaitent, être reçus par leur directeur régional des ressources humaines (ou son représentant) afin d'échanger sur ces propositions de reclassement.

Les personnels qui envisagent d'accepter une proposition de reclassement qui leur a été adressée, rencontrent leur futur responsable de service au cours d'un entretien destiné à répondre à leurs interrogations. En cas de mobilité interrégionale, le directeur des ressources humaines de la région d'accueil (ou son représentant) rencontre également le candidat retenu. Ces entretiens sont réalisés sur le temps de travail (temps de trajet compris).

Si une proposition de poste de nuit est refusée, une nouvelle proposition de poste sur des horaires de jour devra être effectuée.

Cette deuxième phase doit aboutir à ce que l'ensemble des personnels en situation 1 soit positionné sur un poste ou sur un parcours de formation, avant la date effective de changement de localisation ou de suppression de leur poste.

Les personnels en situation 1 conservent le droit de bénéficier des critères de priorité et des mesures d'accompagnement décrites dans les chapitres IV et V du présent accord pendant les 12 mois qui suivent leur changement de localisation ou la suppression de leur poste.

En cas de refus, par une personne en situation 1, de toute solution de reclassement et en l'absence de tout projet de reconversion, la rupture du lien contractuel à l'initiative de l'employeur interviendra dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles en la matière.

III.6 Critères de priorité

Dans le cadre du présent accord, l'attribution d'un poste selon les critères de priorité ci-après définis se fait sans préjudice des exigences de qualification réglementaire ou de diplôme obligatoire attachées au poste visé. Ces critères de priorité ne s'appliquent pas aux postes proposés en position 10.

Dans le cas où un candidat postule à un poste de position supérieure à celle du poste qu'il occupe, les critères de priorité ne s'appliquent pas.

Si cela s'avère nécessaire, l'avis préalable de la médecine du travail pourra être sollicité avant toute nouvelle affectation.

III.6.1 Critères de priorité collectifs

Les personnels répondant à un des trois critères suivants sont prioritaires, selon l'ordre indiqué, dans l'attribution d'un poste :

- 1) Personnels rattachés à l'ETS proposant le poste et dont le poste a changé de localisation ou a été supprimé ;
- 2) Personnels d'un autre ETS dont le poste a changé de localisation ou a été supprimé ;
- 3) Personnels libérant un poste situé dans un rayon de 50 km ou de 1h30 de trajet aller d'un poste ayant changé de localisation ou ayant été supprimé et pouvant permettre le reclassement d'une personne en situation 1.

III.6.2 Critères de priorité individuels

Lorsque plusieurs candidats relèvent d'un même niveau de priorité collective pour un même poste, les critères suivants seront appliqués :

Critère	Points
Handicap*	35
Handicap d'un enfant à charge**	20
Parent isolé***	15
Age compris entre [50 – 57 ans]****	10
Age supérieur ou égal à 57 ans****	15
Ancienneté à l'EFS comprise entre [5 -10 ans]****	5
Ancienneté à l'EFS comprise entre [10-15 ans]****	10
Ancienneté à l'EFS comprise entre [15 -20 ans]****	15
Ancienneté à l'EFS de 20 ans ou plus****	20

* Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en cours de validité ou en cours de reconnaissance auprès de la MDPH (sur justificatif)

** Enfant à charge avec une incapacité de 50% et plus, sur présentation d'une pièce justificative émanant de la CDAPH ou MDPH et indiquant le taux d'incapacité.

*** Avoir un enfant fiscalement à charge et vivre seul ou avec des personnes avec lesquelles le mariage ou le pacte civil de solidarité sont impossibles (justificatif : déclaration fiscale - case « parent isolé » cochée).

**** L'âge et l'ancienneté s'apprécient au jour d'ouverture du poste disponible.

Les critères peuvent se cumuler. Le nombre de points maximum est de 105. Le poste est attribué au candidat dont le nombre de points est le plus élevé.

Si aucun candidat ne relève des critères collectifs ou si l'application des critères individuels ne permet pas de déterminer un candidat, les candidats éligibles au poste proposé rencontrent, au cours d'un entretien de départage, le responsable de service et le directeur des ressources humaines de la région d'accueil (ou leurs représentants).

Au cours de cet entretien, ces derniers procèdent à l'analyse des candidatures par rapport :

- aux habilitations nécessaires
- aux savoir-faire et aux connaissances requises pour le bon exercice de la mission.

Dans ce cadre, il sera tenu compte :

- des formations suivies par les candidats au cours des années précédentes ;
- de leur expérience antérieure dans l'activité demandée ou en transfusion sanguine ;
- de leurs missions spécifiques (réfèrent sur un domaine ou sur une technologie, expertise particulière reconnue).

III.7 Transférabilité des droits

Les personnels en situation de mutation vers un autre ETS bénéficient du transfert de la totalité de leurs droits acquis en matière de compteurs d'heures et/ou de journées (compte épargne temps, droit individuel de formation, congés payés, JRTT, jours non travaillés, repos compensateur de remplacement, etc...).

IV. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

IV.1 Mobilité géographique entraînant un changement immédiat de lieu de résidence

Les personnels dont le temps de trajet augmente et qui souhaitent déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail, dans le cadre de la définition ci-dessous, bénéficient des mesures du présent chapitre.

La mobilité géographique avec déménagement résulte d'une modification du lieu de résidence suite à un changement de poste entraînant un trajet aller (ancien domicile / lieu de travail) d'une durée au moins égale à une heure en voiture ou transport en commun ou d'une distance au moins égale à 50 km. L'appréciation du temps de trajet aller et de la distance se fera à l'aide du site Mappy (www.mappy.fr) ou des sites web des réseaux de transport en commun locaux, sur la base de l'itinéraire le plus rapide.

IV.1.1 Prime de mobilité géographique

La prime de mobilité géographique a pour objet la reconnaissance de l'effort engagé par les personnels qui s'inscrivent dans un processus de mobilité.

IV.1.1.1 Montant

- Pour les personnels relevant de la situation 1 : bénéficie d'une prime de 22 000 € bruts ainsi que d'un complément de 2 000 € bruts par enfant à charge.
- Pour les personnels relevant de la situation 2, à condition que le reclassement sur le poste libéré intervienne dans un délai de 4 mois après son départ, et pour les personnels relevant de la situation 3 : bénéficie d'une prime de 5 000 € bruts.

IV.1.1.2 Date de versement

- Pour les personnels en situation 1 ou 3, la prime de mobilité géographique est versée en une fois au moment de la prise de poste ou, en cas de période probatoire, à l'issue de celle-ci.
- Pour les personnels en situation 2, la prime de mobilité géographique est versée lors du reclassement effectif sur le poste libéré.

Sur demande des personnels, le paiement de la prime de mobilité peut se faire en deux versements équivalents, selon un échéancier à définir pour chaque demande.

IV.1.1.3 Délai de renonciation

Le reclassement peut, à la demande d'une personne en situation 1, s'accompagner d'un délai de renonciation permettant de vérifier la validité du choix opéré. Ce délai est, au maximum, de deux mois.

En cas de mise en œuvre de cette clause de renonciation, la personne se verra proposer un emploi équivalent sur son site d'origine. A défaut, la réintégration se fera dans un périmètre de 50 km ou une heure aller si le site n'existe plus.

IV.1.1.4 Clause de dédit

En cas de démission dans un délai de 12 mois après la prise de poste, les personnels devront procéder au remboursement de la prime, au prorata du nombre de mois restant à courir.

IV.1.2 Prime d'installation

La prime d'installation a pour objet de financer les aménagements rendus nécessaires par l'entrée dans un nouveau logement. Les personnels bénéficient d'une prime d'un montant forfaitaire de 1 361,10 €, plus 113,40 € par enfant à charge, dans la limite de 1 701,30 €. Ces montants seront réactualisés au 1^{er} janvier de chaque année civile en fonction des barèmes URSSAF.

Pour les personnels en situation 2, la prime d'installation est versée lors du reclassement effectif sur le poste libéré.

IV.1.3 Voyage de reconnaissance

Une fois leur candidature retenue ou après s'être vus proposer un reclassement, les personnels bénéficient d'un voyage de reconnaissance aller/retour au cours duquel ils peuvent emmener leur conjoint et leurs enfants à charge. Le financement est pris en charge par l'EFS dans la limite d'un voyage par personne, comprenant les frais de transport et de restauration ainsi que deux nuits d'hébergement, selon le barème en vigueur au sein de l'Etablissement.

IV.1.4 Remboursement des frais de déménagement et de voyage pour les personnels et leur famille (conjoint et personnes à charge)

Conformément aux dispositions prévues par l'article 3-2-1-2 de la Convention Collective :

L'EFS s'engage à prendre en charge les frais de déménagement des personnels sur la base du devis le moins élevé résultant de la production de trois devis réalisés à cubage égal pour des prestations standards.

Les personnels restent responsables de l'organisation de leur déménagement.

Dans le cadre de leur déménagement, les frais de voyage des personnels et de leur famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés sur justificatifs.

IV.1.5 Congé recherche de logement et de déménagement

En supplément des dispositions prévues par l'article 3-2-1-2 de la Convention Collective, les personnels concernés par le présent accord bénéficient de :

- 1 jour de congé exceptionnel pour la recherche d'un logement ;
- 1 jour de congé exceptionnel pour le déménagement.

Dans le cas d'un déménagement à plus de 200 km de l'ancienne résidence ou à plus de 3 heures de voiture, ces compteurs sont portés à :

- 2 jours pour le congé exceptionnel de recherche d'un logement ;
- 2 jours pour le congé exceptionnel de déménagement.

Dans le cadre du congé de recherche de logement, les personnels ainsi que leur conjoint bénéficient du remboursement de leurs frais de transport sur présentation d'un justificatif.

IV.1.6 Aide à la recherche d'un nouveau logement

Les services de l'organisme collecteur des fonds destinés à l'effort de construction (1% logement) seront systématiquement proposés aux personnels qui souhaitent déménager et qui remplissent les conditions définies à l'article IV.1.

L'EFS proposera systématiquement le recours au MOBILI-PASS. Dans le cas où une personne en mobilité géographique, telle que définie à l'article IV.1, ne peut pas bénéficier du MOBILI-PASS, l'établissement d'accueil prendra en charge, sur justificatifs, le financement des frais d'accompagnement à la recherche d'un logement locatif réalisée par un prestataire de mobilité, dans la limite du montant prévu par la subvention MOBILI-PASS en vigueur au jour du déménagement.

IV.1.7 Aide à la mobilité du conjoint

IV.1.7.1 Gestion de la mobilité géographique du conjoint

Pour les conjoints des personnels en situation 1, l'EFS prend en charge, à la demande de ces derniers, une aide à la recherche d'emploi via un cabinet de placement sélectionné par l'EFS et/ou une formation professionnelle, dans la limite de 4 000 € hors taxes et sur justificatifs.

IV.1.7.2 Gestion de la mobilité géographique du conjoint pour les personnels EFS

En cas de mobilité géographique d'une personne dont le conjoint travaille également à l'EFS, l'Etablissement Français du Sang mettra tout en œuvre pour proposer à ce dernier un poste équivalent au sein du même site ou, à défaut, dans un rayon de moins de 50 km ou de moins d'une heure de trajet.

IV.1.8 Prise en charge des frais de transport lorsque le déménagement de la famille intervient après la prise de poste

Lorsque le déménagement de la famille intervient après la prise de poste de la personne en mobilité géographique, l'EFS s'engage à prendre en charge, pour une durée de 12 mois maximum et jusqu'au déménagement, un aller/retour (A/R) par semaine entre le nouveau et l'ancien lieu de résidence, que ce soit en train ou avec un véhicule.

En cas de déplacement par le train, les personnels peuvent faire bénéficier leur famille des A/R auxquels ils ont droit, à raison d'un A/R rendu pour un A/R au bénéfice d'un proche.

L'Etablissement Français du Sang prend en charge ces frais de transport dans le cadre du barème en vigueur au sein de l'EFS.

IV.2 Mobilité géographique n'entraînant pas de changement de lieu de résidence immédiat

IV.2.1 Prise en charge temporaire du surplus de frais de transport

Les personnels supportant une augmentation de leurs coûts de transport quotidiens, suite à une mobilité géographique sans déménagement, bénéficient, sur justificatifs, d'une prise en charge de ce coût supplémentaire. Cette prise en charge s'applique pendant une durée de 18 mois.

Pour les personnels en situation 2, cette prise en charge intervient dès le reclassement effectif sur le poste libéré. Cette prise en charge s'applique pendant une durée de 18 mois.

En outre, des navettes EFS seront mises en place sur les sites pour lesquels cette solution sera jugée pertinente.

L'EFS cherchera, en fonction des réseaux de transports locaux et des situations géographiques de chacun de ses sites, à favoriser l'usage des transports en commun et le covoiturage.

IV.2.2 Déménagement intervenant dans les 12 mois qui suivent la prise de poste

En cas de déménagement tel que défini à l'article IV.1 et intervenant dans les 12 mois après la prise de poste, les personnels bénéficient de la prime de mobilité, déduction faite des sommes déjà perçues dans le cadre du dispositif de prise en charge temporaire du surplus de frais de transport.

V. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE FONCTIONNELLE

La mobilité fonctionnelle est définie par un changement d'emploi repère et/ou d'activité.

Les DRH régionales ont un rôle actif dans la mise en œuvre et le suivi des mobilités géographiques fonctionnelles décidées par la cellule nationale de reclassement. Par un suivi régulier et de proximité, elles s'assurent notamment que les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des formations et de l'accompagnement interne nécessaires à la réussite de leur prise de fonction.

V.1 Immersion professionnelle

Les personnels peuvent demander à découvrir une activité ou un métier envisagés pendant une « période d'immersion » d'une durée maximale de 3 jours, considérés comme du temps de travail. Le nombre de périodes d'immersion est limité à deux par personne, celles-ci devant alors s'effectuer dans des services différents.

V.2 Formation

Les dispositions suivantes sont prévues en complément de :

- l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005 titre 3 (formation professionnelle tout au long de la vie incluant les dispositifs de VAE et de CIF) ;
- l'article 6-5-2 de la Convention Collective relatif aux modalités du dédit formation ;
- l'article 3.4 de l'accord cohésion sociale seniors (incluant le dispositif de VAP).

V.2.1 Formations sur poste ou de moins de 10 jours ouvrés

Les mobilités fonctionnelles impliquant :

- une formation sur poste en binôme et avec habilitation sans limitation de durée et sans changement d'emploi repère ;
- une formation théorique et pratique inférieure à 10 jours ouvrés ;

donneront lieu à l'élaboration d'actions de formation types permettant aux personnels concernés de mettre leurs compétences en adéquation avec leur nouveau poste. Ces actions de formation

bénéficieront aux personnels en situation 1, 2 et 3 retenus au terme du processus de reclassement. La totalité de ces jours de formation sera comptée en temps de travail effectif et prise en charge par l'EFS.

V.2.2 Formations de longue durée ou diplômantes

Les personnels en situation 1 peuvent demander une formation théorique et pratique supérieure à 10 jours ouvrés, dans le cadre d'un projet personnel de reconversion. Ces demandes sont examinées par l'EFS selon les critères suivants :

- viabilité du projet ;
- débouchés à l'EFS ;
- coût de la formation ;
- durée de la formation.

Dans ce cadre, les personnels en situation 1 peuvent bénéficier d'une formation diplômante sur leur temps de travail, avec prise en charge des frais pédagogiques, dans la mesure où le cursus suivi permet de déboucher sur un diplôme correspondant à un emploi existant ou futur à l'EFS. A l'issue de la formation, une ou plusieurs propositions de poste(s) correspondant aux nouvelles qualifications obtenues seront faites aux personnels en situation 1.

Les personnels doivent adresser leur demande à leur DRH régionale. Les demandes reçues seront instruites par la direction des ressources humaines régionales qui formulera un avis et les soumettra à la Cellule Nationale de Reclassement pour validation. Les personnels seront informés des motifs de la décision par la DRH régionale. La Commission de suivi en sera concomitamment informée.

Ces formations sont réalisées sur le temps de travail. Elles sont prises en charge dans un budget spécifique alloué par le siège de l'EFS.

VI. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PERSONNELS

Les mesures ci-après proposées sont réservées aux salariés en situation 1, à l'exception du congé de fin de carrière qui s'applique également aux salariés en situation 2.

VI.1 Aide à la création d'entreprise

VI.1.1 Congé création d'entreprise

L'EFS élargit l'accès au congé création d'entreprise, prévu par l'article L 3142-81 du code du travail, par des mesures plus favorables. Ainsi, par dérogation aux dispositions du code du travail, le congé de création d'entreprise est ouvert aux salariés sans aucune condition d'ancienneté. De plus, le fait d'avoir déjà bénéficié de ce congé dans les 3 ans précédant la nouvelle demande ne peut faire échec au départ en congé de création d'entreprise. Les autres règles de gestion sont identiques à celles du congé création d'entreprise légal.

VI.1.2 Soutien à la création d'entreprise

L'EFS propose aux salariés, ayant un projet de création d'entreprise, de les accompagner dans leur démarche par le biais d'un prestataire externe spécialisé sélectionné par l'EFS, dans la limite de 5 000€ HT.

RB (A)

ES

VI.2 Congé de fin de carrière

L'EFS propose aux salariés éligibles de bénéficier d'un Congé de Fin de Carrière (CFC), les dispensant d'activité jusqu'à la liquidation de leur retraite à taux plein du régime général. Pendant cette période de suspension du contrat de travail, d'une durée maximale de 24 mois, les salariés bénéficient d'une allocation de remplacement soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

VI.2.1 Bénéficiaires

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un CFC s'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir au moins 10 ans d'ancienneté ;
- être en mesure de prendre leur retraite à taux plein du régime général dans un délai maximum de 24 mois suivant la date d'entrée en CFC ;
- produire un relevé de carrière attestant de leur situation au regard de leur droit à la retraite du régime général (nombre de trimestres validés, trimestres assimilés, ...) ;
- exprimer, par écrit et en même temps que leur candidature au CFC, leur demande de départ à la retraite dès qu'ils seront en mesure de liquider leur pension de retraite à taux plein du régime général, pour pouvoir en bénéficier à l'issue immédiate de leur CFC.

VI.2.2 Modalités de mise en œuvre

L'entrée dans le dispositif du congé de fin de carrière est formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail et par la signature d'une lettre d'engagement de départ à la retraite à l'issue du CFC.

Au moment de leur départ en retraite, les salariés perçoivent l'indemnité de départ en retraite, prévue par la convention collective de l'EFS. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire perçu par les salariés avant leur entrée en congé de fin de carrière, en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite. Cette indemnité est soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur au moment du versement.

VI.2.3 Montant de l'allocation de remplacement

Pendant la durée du congé de fin de carrière, les salariés concernés bénéficient d'une allocation de remplacement égale à 70 % de leur rémunération brute mensuelle (prime d'expérience incluse, hors autres primes et éléments variables).

Les salariés qui ont réduit leur temps de travail en application de l'article 3.5.1 de l'Accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances, peuvent, sur demande écrite de leur part, opter pour le congé de fin de carrière. Dans ce cas, l'allocation de remplacement applicable sera égale à 70% de leur temps de travail avant réduction. Il est également précisé que le cumul du bénéfice du dispositif de l'article 3.5.1 précité de l'accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances et du présent article ne peut dépasser deux ans ni avoir pour effet de repousser la date de départ à la retraite à taux plein.

L'allocation de remplacement est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

Pendant toute la durée de versement de l'allocation de remplacement, l'EFS prend à sa charge le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites, sur la base du

salaires correspondant à un temps plein. Les autres cotisations patronales et salariales sont versées à proportion de l'allocation de remplacement.

Pendant toute cette période, les salariés concernés continuent de bénéficier de la mutuelle et de la prévoyance de l'EFS selon les conditions de financement applicables à l'ensemble du personnel.

VI.2.4 Statut social des personnels pendant le congé

Pendant le congé de fin de carrière, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date du départ en retraite. Les bénéficiaires du congé de fin de carrière restent juridiquement liés à l'EFS.

En l'absence de travail effectif, la période de congé de fin de carrière n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés, ni de JNT, ni de JRTT.

Pendant la durée du congé de fin de carrière, toute activité professionnelle est interdite, sauf accord expresse de l'EFS. En cas de non respect de cette interdiction, l'allocation visée précédemment est suspendue jusqu'à la cessation effective de ladite interdiction, c'est-à-dire jusqu'à la cessation de l'activité professionnelle de la personne concernée.

Au terme du congé de fin de carrière, les salariés bénéficient d'une retraite à taux plein du régime général : ils quittent l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

VI.3 Congé conventionnel de mobilité

Le congé conventionnel de mobilité (CCM) permet aux salariés de bénéficier d'actions de formation spécifiques afin de préparer leur reconversion professionnelle. Durant ce congé, outre les périodes de formation, les bénéficiaires peuvent également exercer un emploi auprès d'une entreprise autre que l'EFS.

VI.3.1 Bénéficiaires

Les salariés dont le poste change de localisation ou est supprimé peuvent demander à bénéficier d'un congé conventionnel de mobilité pour accompagner leur projet professionnel.

Les salariés intéressés sont reçus par leur DRH régionale et un consultant extérieur spécialisé. Au cours de cet entretien, une information complète sur le dispositif leur est communiquée et leur projet professionnel est examiné.

VI.3.2 Modalités de mise en œuvre du congé

Au terme de l'entretien, La Direction régionale des ressources humaines évalue la viabilité du projet. En cas de réponse favorable, un avenant au contrat de travail est formalisé, définissant les modalités du déroulement du congé conventionnel de mobilité (les modalités d'application, les moyens accordés, les engagements réciproques, la durée, l'assistance dans la mise en œuvre).

VI.3.2.1 Durée du congé

La durée du congé de mobilité est déterminée individuellement, en fonction du projet professionnel des personnels concernés dans les limites suivantes :

- la durée de versement de l'allocation de remplacement est limitée à six mois ;

- la durée totale du congé de mobilité est limitée à 12 mois.

Aucun renouvellement n'est possible.

La durée de ce congé est fixée dans l'avenant au contrat de travail formalisé entre les parties.

VI.3.2.2 Engagements réciproques

Afin d'assurer l'efficacité du dispositif, chacune des parties prend les engagements suivants :

- pendant la durée de ce congé, l'EFS mettra à la disposition des salariés concernés l'assistance d'une structure d'accompagnement dédiée et prendra en charge les actions de formation définies pour la mise en œuvre du projet qui n'auront pu être financées par les sommes mobilisées au titre du DIF ;
- les salariés devront s'engager sur des démarches actives de reclassement professionnel. A ce titre, ils devront notamment participer à toutes les actions définies dans le cadre de la mise en œuvre de leur projet et informer l'EFS de leur embauche éventuelle, ainsi que de la durée de leur période d'essai ou de celle de leur contrat si celui-ci est conclu à durée déterminée.

VI.3.2.3 Assistance extérieure

Les salariés volontaires, porteurs d'un projet professionnel viable, bénéficient de l'assistance d'un cabinet extérieur spécialisé, pour les aider à développer leur projet et les accompagner dans sa mise en œuvre.

Cet appui extérieur aura notamment pour missions de :

- vérifier l'adéquation du projet professionnel de la personne avec ses compétences ;
- identifier et mettre en place les actions de formation nécessaires ;
- accompagner la personne dans son projet de reconversion professionnelle.

VI.3.3 Modalités d'accompagnement des actions envisagées

VI.3.3.1 Actions de formation

L'EFS prend en charge les actions de formation nécessaires à la mise en œuvre du projet qui n'auront pas pu être financées par les sommes mobilisées au titre du DIF.

Ce financement peut porter sur les coûts pédagogiques des actions de formation et les frais de déplacement.

VI.3.3.2 Périodes travaillées hors de l'EFS

Pendant le congé, les salariés peuvent effectuer des périodes de travail en CDD ou en CDI, en dehors de l'EFS.

Lorsque la nouvelle relation de travail donne lieu à la conclusion d'un CDD, le CCM est suspendu, il ne reprend qu'au terme du CDD, pour la durée restant à courir.

Lorsque la nouvelle relation de travail donne lieu à la conclusion d'un CDI, le CCM est suspendu, le contrat de travail qui lie les salariés à l'EFS est rompu à la confirmation définitive de l'embauche. Si l'essai n'est pas concluant, le CCM reprend pour la durée restant à courir.

VI.3.4 Modalités de rémunération pendant le congé conventionnel de mobilité

VI.3.4.1 Rémunération des périodes de formation

Pendant la période de formation, les salariés bénéficient d'une allocation de formation égale à 70% de leur rémunération mensuelle brute (prime d'expérience incluse, hors autres primes et éléments variables).

L'allocation de formation est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement. Ainsi, pendant la période de versement de l'allocation de formation, les cotisations patronales et salariales sont versées à proportion de l'allocation de formation.

Pendant toute cette période, les salariés concernés continuent de bénéficier de la mutuelle et de la prévoyance de l'EFS selon les conditions de financement applicables à l'ensemble du personnel.

VI.3.4.2 Rémunération des périodes travaillées hors de l'EFS

Pendant la période d'activité, hors de l'EFS, en CDD ou en CDI, le contrat de travail qui lie les salariés à l'EFS est suspendu. Aucune rémunération n'est versée par l'EFS pendant cette période.

VI.3.5 Modalités de fin du congé conventionnel de mobilité

Le congé cesse à l'échéance fixée.

En cas de reclassement dans un emploi en CDI, le congé conventionnel de mobilité cesse dès la confirmation de l'embauche chez le nouvel employeur. En l'absence de reclassement externe à la fin du congé conventionnel de mobilité, les salariés sont réintégrés à l'EFS.

En cas de non respect de leurs engagements, les salariés pourront se voir notifier la fin anticipée de leur congé conventionnel de mobilité.

VII. DIALOGUE SOCIAL

VII.1 Commission nationale de suivi

La Commission nationale de suivi est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et des représentants de la Direction. Elle se réunit tous les deux mois, sauf si cela s'avère inutile. Elle a pour mission de réaliser le suivi de l'application des mesures prévues par le présent accord. Les personnels peuvent s'adresser à la Commission nationale de suivi s'ils s'interrogent sur les conditions d'attribution d'un poste de reclassement ou sur l'application des règles fixées par le présent accord.

VII.2 Bilan régional en Comité d'Etablissement

A l'issue des réunions de la Commission nationale de suivi, les comités d'établissement sont informés des éléments relatifs à leur établissement

VIII. FORMALITES

VIII.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.

VIII.2 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé 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.

VIII.3 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) 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.

Fait à Saint-Denis, le **20 MAI 2011**....., en 11 exemplaires originaux.

Gérard TOBELEM

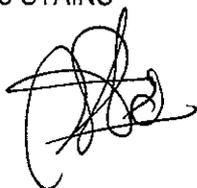


Etablissement Français du Sang

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

Annexe 1 : fiche annonce type.

Zone de saisie	Informations à renseigner
Titre	intitulé du poste - référence de l'annonce
Contrat	CDI - temps de travail
Poste	<ul style="list-style-type: none"> - localisation de l'activité - nom du service - description générale de l'activité - description du poste - organisation du service - contraintes éventuelles - horaires - emploi repère et position(s) envisagée(s) - date de prise de poste envisagée
Profil	<ul style="list-style-type: none"> - exigence réglementaire de diplômes (si nécessaire) - niveau de formation initial requis (facultatif) - expérience requise (facultatif)
Contact	<p>Pour toute information sur le poste :</p> <p align="center">Envoyez votre candidature, en rappelant la référence de l'annonce à : efs.mobilité@efs.sante.fr, copie à votre DRH régionale (.....@efs.sante.fr) ou par courrier en LAR à : DRH - Cellule Nationale de Reclassement 20 avenue du Stade de France 93218 La Plaine Saint-Denis Cedex</p> <p>Date limite d'envoi de votre candidature : JJ/MM/AAAA</p>

RS







Annexe 2 : contenu de la fiche de candidature (personnel en situation 1)

Référence	Date d'envoi et référence de la fiche de candidature
Identité	Etat civil – coordonnées personnelles
Critères de priorité	Situation par rapport aux critères de priorité
Candidatures	Postes demandés classés par ordre de choix
Diplômes	Diplômes obtenus
Présentation du parcours professionnel et de la motivation	Zone de saisie libre
Document joint	Possibilité de joindre CV et lettre de motivation (facultatif)
Contact	<u>efs.mobilite@efs.sante.fr</u> ou par courrier en LAR à : DRH - Cellule Nationale de Reclassement 20 avenue du Stade de France 93218 La Plaine Saint-Denis Cedex

RB

AB

fy

G