



**ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG**

**ACCORD SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DES  
REORGANISATIONS AU SEIN DE L'EFS**



<b>PREAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>4</b>
ARTICLE 1.1 PERIMETRE DE L'ACCORD .....	4
ARTICLE 1.2. DUREE DE L'ACCORD .....	5
<b>ARTICLE 2 : PRINCIPES GENERAUX</b> .....	<b>5</b>
ARTICLE 2.1 DEFINITIONS.....	5
ARTICLE 2.2 GARANTIES.....	6
Article 2.2.1 Facilitation des repositionnements.....	6
Article 2.2.2 Rôle de la cellule nationale de coordination.....	6
ARTICLE 2.3 ROLES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL NATIONALES ET REGIONALES.....	7
<b>ARTICLE 3 : DIAGNOSTIC DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION ...</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 4 : PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>7</b>
ARTICLE 4.1. DETERMINATION DES PERSONNELS CONCERNES .....	7
ARTICLE 4.2. CRITERES DE PRIORITE.....	8
Article. 4.2.1 Critères de priorité collectifs .....	8
Article. 4.2.2 Critères de priorité individuels .....	9
ARTICLE 4.3. GESTION DES REPOSITIONNEMENTS.....	10
Article 4.3.1 Entretien professionnel.....	10
Article 4.3.2 Publication des postes.....	10
Article 4.3.3 Période de candidature.....	10
Article 4.3.4 Recueil des souhaits des personnels .....	10
Article 4.3.4.1 Souhait de mobilité interne.....	10
Article 4.3.4.2 Souhait de mobilité externe .....	11
Article 4.3.5 Propositions de postes.....	11
<b>ARTICLE 5 : MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT INTERNE</b> .....	<b>11</b>
ARTICLE 5.1 ACCOMPAGNEMENT DANS LE CHANGEMENT DE POSTE .....	11
Article. 5.1.1 Immersion professionnelle.....	12
Article. 5.1.2 Formation .....	12
Article. 5.1.2.1 Formations sur poste ou de moins de 10 jours ouvrés .....	12
Article. 5.1.2.2 Formations de longue durée ou diplômantes .....	12
Article. 5.1.3 Maintien temporaire des primes et/ou d'indemnités liées aux conditions de travail du poste précédent.....	13
ARTICLE 5.2 ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	13
Article. 5.2.1 Mobilité géographique entraînant un changement immédiat de lieu de résidence.....	13
Article. 5.2.1.1 Prime de mobilité géographique.....	13
Article. 5.2.1.2 Prime d'installation .....	14
Article. 5.2.1.3 Voyage de reconnaissance .....	14
Article. 5.2.1.4 Remboursement des frais de déménagement et de voyage pour les personnels et leur famille (conjoint et personnes à charge).....	14
Article. 5.2.1.5 Congé recherche de logement et de déménagement.....	15
Article. 5.2.1.6 Aide à la recherche d'un nouveau logement.....	15
Article. 5.2.1.7 Aide à la mobilité du conjoint .....	15
Article 5.2.1.7.1 Gestion de la mobilité géographique du conjoint .....	15
Article 5.2.1.7.2 Gestion de la mobilité géographique du conjoint faisant également partie du personnel EFS .....	15
Article. 5.2.1.8 Prise en charge des frais de transport lorsque le déménagement de la famille intervient après la prise de poste .....	15
Article. 5.2.2 Mobilité géographique n'entraînant pas de changement de lieu de résidence immédiat .....	16
Article. 5.2.2.1 Prise en charge temporaire liée à l'augmentation des frais de transport .....	16
Article. 5.2.2.2 Indemnité temporaire liée à l'augmentation du temps de trajet.....	16
Article. 5.2.2.3 Déménagement intervenant dans les 18 mois qui suivent la prise de poste .....	16
<b>ARTICLE 6 : MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNE</b> .....	<b>16</b>



ARTICLE 6.1 MOBILITE SECURISEE EXTERNE.....	16
Article. 6.1.1 Conditions d'accès à la mobilité sécurisée externe.....	17
Article. 6.1.2 Modalités.....	17
Article. 6.1.3 Fin de la période de mobilité sécurisée externe.....	17
Article. 6.1.4 Prime de concrétisation de projet professionnel externe.....	17
ARTICLE 6.2 AIDE A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE .....	17
<b>ARTICLE 6.3 CONGE DE FIN DE CARRIERE.....</b>	<b>18</b>
Article 6.3.1 Bénéficiaires.....	18
Article 6.3.2 Modalités de mise en œuvre.....	18
Article 6.3.3 Montant de l'allocation de remplacement.....	19
Article 6.3.4 Statut social des personnels pendant le congé.....	19
ARTICLE 6.4 MESURE INCITATIVE A L'ANNONCE ANTICIPEE DU DEPART EN RETRAITE .....	19
ARTICLE 6.5 AIDE A LA REINTEGRATION DE FONCTIONNAIRES MIS A DISPOSITION DANS UN ETABLISSEMENT DE SANTE .....	20
ARTICLE 6.6 ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE EXTERNE PAR UN CABINET D'OUTPLACEMENT .....	20
<b>ARTICLE 7: SUIVI ET FORMALITES.....</b>	<b>20</b>
ARTICLE 7.1 SUIVI DE L'ACCORD .....	20
ARTICLE 7.2 REVISION DE L'ACCORD.....	21
ARTICLE 7.3 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	21
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>23</b>
<b>CONTENU DE LA FICHE DE CANDIDATURE (PERSONNEL EN SITUATION 1) .....</b>	<b>23</b>



Entre les soussignés :

D'une part,

- L'Etablissement Français du Sang, pris en la personne de son représentant qualifié, François TOUJAS, Président

D'autre part,

- 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.

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

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

Daniel BLOOM, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour le SNTS CFE/CGC.

## PREAMBULE

Cet accord a pour objectif de définir le dispositif d'accompagnement des personnels de l'EFS dans le cadre de réorganisations, en fixant un ensemble de mesures sociales sur lesquelles l'EFS s'engage.

Par cet accord, l'EFS marque sa volonté de déterminer des modalités homogènes d'accompagnement des personnels concernés par des projets de réorganisation tant nationaux que régionaux.

La signature du présent accord n'équivaut pas, pour les organisations syndicales représentatives, à valider, a priori les réorganisations quelles qu'elles soient, elle traduit leur volonté de fixer, d'un commun accord, des mesures sociales d'accompagnement des réorganisations pour en limiter les impacts sociaux.

Dans ce contexte, il est convenu ce qui suit :

## Article 1 : Champ d'application

### Article 1.1 Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique dès lors qu'une réorganisation, telle que définie ci-dessous, a un impact sur l'emploi de personnels.

Une réorganisation est un projet national et/ou régional décidé par l'EFS employeur, consistant à adapter ses activités en fonction de la conjoncture ou de sa stratégie et impactant l'emploi (réaffectations, relocalisations, reclassement tels que définis à l'article 2.1).

En cas de transfert d'activité à un établissement public de santé ou à une entreprise tiers et d'une reprise des personnels par ces derniers, le présent accord ne s'applique pas.





Les parties signataires conviennent expressément que, si l'EFS devait envisager de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi en raison de la détérioration de la situation économique de l'EFS, un autre dispositif se substituerait au présent accord, lequel n'aurait plus vocation à s'appliquer et serait suspendu. Cette suspension donnerait lieu à une procédure d'information et consultation du CCE sur la mise en œuvre de la condition suspensive dans les formes prévues par le 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 l'une des deux situations suivantes :

- Situation 1 : Personnels dont le poste change de situation géographique ou est supprimé. En cas de temps partagé entre plusieurs activités, les personnels travaillant à plus de 50% de leur temps sur l'activité réorganisée bénéficient du présent accord.
- Situation 2 : Personnels libérant un poste permettant le repositionnement effectif d'une personne dont le poste a changé de localisation ou a été supprimé.

Le présent accord prévoit des mesures sociales différenciées en fonction des situations 1 et 2.

## Article 1.2. Durée de l'accord

Le présent accord est à durée déterminée. Il entrera en vigueur à la date de sa signature, et cessera de s'appliquer au 31 décembre 2018.

Il est prévu, d'un commun accord entre les parties, une application rétroactive des mesures d'accompagnement pour les projets nationaux et / ou régionaux initiés en 2014. Dans ce cadre, les personnels concernés bénéficient des mesures sociales définies dans les articles 5 et 6 du présent accord. Les repositionnements des personnels concernés qui auraient déjà eu lieu ne peuvent en effet pas être remis en cause.

Par ailleurs, les personnels concernés par les projets de réorganisation ayant fait l'objet d'une procédure d'information-consultation avant le terme de cet accord mais qui n'auront pas été mis en œuvre avant ce même terme, bénéficieront des dispositions prévues par le présent accord. Les mesures individuelles engagées avant le terme de cet accord continueront à s'appliquer au-delà de ce terme.

## Article 2 : Principes généraux

### Article 2.1 Définitions

L'accompagnement social visé par le présent accord a vocation à s'appliquer en cas de réorganisation ayant des conséquences sur l'emploi des personnels.

Il est entendu les définitions suivantes en matière de repositionnement :

- Réaffectation : Changement de poste dans un même emploi repère et au sein d'un même périmètre géographique.
- Relocalisation : Changement de poste dans un même emploi repère et dans un autre périmètre géographique.
- Reclassement : Changement de poste dans un autre emploi repère avec ou sans changement de périmètre géographique.

Dans ce cadre, un périmètre géographique est :

- Une zone maximale de 50 km ou d'1h00 de trajet autour du site initial d'affectation du collaborateur (Trajet aller entre l'ancien et le nouveau site d'affectation);



- et n'entraînant pas un temps de transport de plus de 1h00 aller, en voiture ou transport en commun, entre le domicile et le nouveau lieu de travail (sauf situation antérieure moins favorable (temps de transport supérieur 1h00) résultant du choix de domiciliation du salarié).

L'appréciation du temps de trajet aller et de la distance se fera à l'aide du site Mappy ([www.mappy.fr](http://www.mappy.fr)) ou des sites web des réseaux de transport en commun locaux, sur la base du mode de transport usuel du personnel concerné et de l'itinéraire le plus rapide (sans péage).

## Article 2.2 Garanties

Le présent accord définit les garanties d'accompagnement des personnels impactés par un projet de réorganisation (tel que défini à l'article 1.1).

L'EFS s'engage à proposer, à chacun des personnels dont le poste change de localisation (au sein et hors périmètre géographique) ou est supprimé, d'être accompagné socialement pour un repositionnement interne, et ce quel que soit son statut et sa catégorie socioprofessionnelle. Ce repositionnement se fera sur un temps de travail identique et, en première intention, sur un emploi équivalent.

L'EFS s'engage également à donner la possibilité aux personnels porteurs d'un projet professionnel extérieur de s'inscrire dans une mobilité externe, dans les conditions définies dans le présent accord.

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 brute (composée de leur salaire de base et des primes d'expérience) et de leur temps de travail, quel que soit leur nouveau poste.

### Article 2.2.1 Facilitation des repositionnements

Afin de favoriser l'emploi pérenne et l'accompagnement social des personnels concernés par une réorganisation, l'EFS s'engage :

- à anticiper les besoins d'emplois et de compétences. Dans cet objectif, les postes pérennes vacants pouvant permettre un repositionnement seront réservés et pourront faire l'objet d'emplois temporaires afin d'assurer le maintien de l'activité.
- à réaffecter en priorité les personnels travaillant à 50 % ou moins sur l'activité réorganisée, sur leur(s) autre(s) activité(s), lorsque celle(s)-ci le permet(tent). Si l'activité ne le permet pas, ils seront alors intégrés dans le processus d'accompagnement.
- à réduire le recours aux heures supplémentaires et complémentaires.
- à accepter le surnuméraire le temps nécessaire à une prise de poste effective dans la limite de 6 mois.

### Article 2.2.2 Rôle de la cellule nationale de coordination

Afin de garantir une gestion homogène et équitable de l'accompagnement des réorganisations et de coordonner l'application du présent accord, l'EFS crée une cellule nationale de coordination. Cette cellule nationale de coordination est rattachée à la DRH nationale.

Elle a pour rôle :

- de valider les ouvertures de postes ;
- de contrôler et garantir la bonne application du présent accord (vérifie l'application des critères et les affectations de postes) et d'apporter un soutien aux DRH régionales dans la gestion de l'accompagnement des projets de réorganisation ;
- de réaliser un suivi des mesures sociales définies dans le présent accord.



## Article 2.3 Rôles des instances représentatives du personnel nationales et régionales

Dans le cadre de l'application de cet accord, les projets de réorganisations feront l'objet, avant décision de mise en œuvre, d'une information et consultation des Instances Représentatives du Personnel compétentes conformément à leurs attributions réglementaires respectives.

Conformément à l'avenant n°2 à l'accord relatif au droit syndical et à la modernisation du dialogue social, les ordres des consultations du Comité central d'entreprise et des Comités d'établissement seront respectés (Cf. article 1.1 attribution des instances du Chapitre 2 : Articulation des attributions des instances représentatives du personnel).

Par ailleurs, il est présenté périodiquement par la direction, en Comité d'établissement de chaque ETS concerné par un projet de réorganisation :

- Une information sur les réaffectations, les relocalisations, les reclassements et les formations ;
- Une information sur les mobilités externes.

## Article 3 : Diagnostic de l'observatoire paritaire des métiers de l'emploi et de la formation

Les projets nationaux de réorganisation sont précédés, en amont de leur mise en œuvre, d'un diagnostic de « l'Observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation ».

Cette instance paritaire établira des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les principaux outils de gestion des emplois et des compétences.

## Article 4 : Processus d'accompagnement

Le processus défini ci-dessous est commun à toutes les modalités d'accompagnement social envisagées dans le présent accord qu'elles soient internes et externes.

### Article 4.1. Détermination des personnels concernés

Le processus d'accompagnement défini ci-dessous viendra à s'appliquer :

- Lorsque l'ensemble du service ou de l'activité est concerné par le projet de réorganisation et que les personnels sont affectés à 100 % sur l'activité réorganisée ;
- Lorsque les effectifs du service ou de l'activité sont réduits pour partie suite à un projet de réorganisation, les critères de priorité individuels décrits ci-dessous s'appliquent (article 4.2.2, hors critère d'expérience sur un poste) pour déterminer les personnels restant dans l'activité et ceux rentrant dans le processus d'accompagnement. L'application des critères individuels interviendra après le recueil des informations et des souhaits communiqués par le personnel du service ou de l'activité (Cf. Annexe 1).

Enfin, tout personnel déjà affecté majoritairement à une (des) activité(s) autre(s) que celle(s) réorganisée(s), se verra proposer, pour la quotité du temps de travail affectée à l'activité réorganisée, une réaffectation, dans le respect de son contrat de travail, par la direction régionale et ne serait pas concerné par le processus défini ci-dessous.

Les personnels concernés seront considérés comme entrant dans le champ d'application de l'accord dès lors que les instances représentatives du personnel auront été consultées dans le cadre d'une procédure d'information et consultation régionale.



## Article 4.2. Critères de priorité

Dans le cadre du présent accord, l'attribution d'un poste selon les critères de priorité ci-après définis se fait en tenant compte des exigences de qualification réglementaire ou de diplôme requis pour le poste visé et précisées sur l'offre de poste.

Les critères de priorité ne s'appliquent pas lorsqu'un candidat postule sur un poste de position supérieure à celle qu'il a au moment de sa candidature. Ce candidat bénéficie nonobstant des garanties définies à l'article 2.2 et de toutes les autres dispositions de l'accord (processus d'accompagnement, modalités d'accompagnement internes et externes).

Les personnels en situation 1 ayant été repositionnés disposent d'un droit au remords : ils conservent ainsi le droit de bénéficier des critères de priorité et des mesures d'accompagnement décrites dans les articles 5 et 6 du présent accord pendant les 6 mois qui suivent leur repositionnement.

Il est entendu que :

- le personnel en situation 1 ne peut faire valoir son droit au remords que pour postuler sur un autre poste vacant ;
- ce droit au remords ne peut remettre en cause les repositionnements et mobilités internes ayant déjà eu lieu pour les autres personnels.

Par ailleurs, l'accord collectif sur les mesures sociales liées aux déclinaisons du COP 2010-2013 peut trouver application conformément à son article II.2.

Dans ce cadre, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de définir l'articulation entre les critères de priorité prévus par l'accord sur les mesures sociales liées aux déclinaisons du COP 2010-2013 et ceux prévus par les présentes dispositions conventionnelles.

Ainsi, en cas de multiples candidatures sur un même poste et lorsqu'au moins un candidat est concerné par l'application de l'accord sur les mesures sociales liées aux déclinaisons du COP 2010-2013, il est expressément convenu de l'application des critères prévus aux articles 4.2.1 et 4.2.2 du présent accord.

Conformément à l'article 4.1, les personnels seront considérés comme prioritaires dès lors que le projet de réorganisation qui les concerne aura fait l'objet de la consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre d'une procédure d'information et consultation régionale.

### Article. 4.2.1 Critères de priorité collectifs

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

- Priorité collective de niveau 1 : Les personnels en situation 1 rattachés à l'ETS proposant le poste entrant dans le processus d'accompagnement tel que le prévoit l'article 4.1 ;
- Priorité collective de niveau 2 : Les personnels en situation 1 d'un autre ETS entrant dans le processus d'accompagnement tel que le prévoit l'article 4.1.

Lorsqu'un personnel en situation 1 postule sur un poste de position inférieure à celle qu'il a au moment de sa candidature, les critères de priorité collectifs et individuels (tels que définis à l'article 4.2.2) s'appliquent s'il n'y a pas d'autres candidats en priorité collective 1 qui soit de position équivalente à celle du poste proposé.





## Article. 4.2.2 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 <sup>1</sup>	35 Pts
Handicap d'un enfant à charge <sup>2</sup>	20 Pts
Parent isolé <sup>3</sup>	15 Pts
Personnel ayant déjà fait l'objet d'un repositionnement <sup>4</sup>	10 pts
Age compris entre 50 - 57 ans <sup>5</sup>	10 Pts
Age supérieur ou égal à 57 ans <sup>5</sup>	15 Pts
Ancienneté à l'EFS comprise entre 5 et 15 ans <sup>5</sup>	10 Pts
Ancienneté à l'EFS supérieure ou égale à 15 ans <sup>5</sup>	15 Pts
Expérience à l'EFS dans le poste à pourvoir <sup>6</sup>	10 Pts
Expertise managériale <sup>7</sup>	65 Pts

<sup>1</sup> Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en cours de validité ou en cours de reconnaissance auprès de la MDPH (sur justificatif).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Avoir un enfant fiscalement à charge et vivre seul(e) ou avec des personnes avec lesquelles le mariage ou le pacte civil de solidarité sont impossibles (justificatif : déclaration fiscale - case « parent isolé » cochée).

<sup>4</sup> A 100% de son taux d'activité suite à une réorganisation d'activité, dans les 3 dernières années.

<sup>5</sup> L'âge et l'ancienneté s'apprécient au jour d'ouverture du poste disponible (début de publication).

<sup>6</sup> Prise en compte de l'expérience antérieure sur un poste équivalent à celui sur lequel le candidat postule. Cette expérience s'entend sur une même activité avec une durée d'au moins un an appréciée sur les dix dernières années.

<sup>7</sup> L'expertise managériale n'est évaluée que pour les postes dont l'emploi repère débute en position 9 ou en position 10 tel que décrit dans le schéma d'évolution des emplois (Annexe 1 de la convention collective de l'EFS). L'évaluation est réalisée au cours d'un entretien avec le responsable hiérarchique et le directeur des ressources humaines de la région d'accueil (ou leurs représentants).

Les critères sont cumulatifs. Le nombre de points maximum est de 120 points ou 185 points pour les postes requérant une expertise managériale telle que définie ci-dessus. 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).

Accord sur les modalités d'accompagnement des réorganisations au sein de l'EFS

NS PA RW, FT



## Article 4.3. Gestion des repositionnements

### Article 4.3.1 Entretien professionnel

Un entretien professionnel est proposé à tous les personnels qui ne pourraient être réaffectés sur leur activité majoritaire ou dont le poste change de périmètre géographique ou est supprimé. A cette occasion, un accompagnement individualisé par les DRH régionales leur sera proposé. Les personnels en situation 1 pourront également bénéficier d'un bilan de compétences, sur le temps de travail.

Lors de cet entretien avec le DRH régional ou son représentant et/ou un prestataire externe dédié au projet, le personnel peut, s'il le souhaite, faire part de ses souhaits de repositionnement ou de son projet de mobilité externe (tel que défini à l'article 6 du présent accord).

### Article 4.3.2 Publication des postes

Afin de donner une vision globale et permanente des postes à pourvoir au sein de l'EFS, les postes vacants pouvant permettre un repositionnement des personnels concernés par un projet de réorganisation sont diffusés sur la plateforme de mobilité accessible aux personnels de l'EFS sur l'intranet national.

Les DRH régionales assurent la diffusion des postes sur le site intranet de l'EFS et par affichage des listes de postes sur les sites. Cette diffusion perdure au minimum quatre semaines.

La mise en ligne des nouveaux postes vacants et l'affichage des listes de postes seront réalisés mensuellement.

Un dispositif spécifique sera mis en place afin que, par courrier ou voie électronique, les personnels en suspension de contrat de travail concernés par un projet de réorganisation (longue maladie, congé parental...), soient informés des postes à pourvoir.

L'information sur le dispositif se fera par courrier avec accusé de réception.

### Article 4.3.3 Période de candidature

Pour chaque projet, une période de candidature de quatre semaines est ouverte.

A la fin du délai de quatre semaines et pour chaque poste affiché, les critères de priorité prévus par l'article 4.3 et suivants du présent accord sont appliqués. En l'absence de candidature 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, quelle que soit l'activité, la proposition de poste peut être diffusée à l'extérieur deux semaines après sa diffusion interne, sans que cela ne modifie la période de candidature de quatre semaines.

### Article 4.3.4 Recueil des souhaits des personnels

#### Article 4.3.4.1 Souhait de mobilité interne

Les personnels concernés peuvent postuler sur des postes au sein de leur ETS et / ou dans un autre ETS sur la plateforme de mobilité de l'EFS de l'intranet national.



Ils précisent leur(s) souhait(s) à l'aide d'une fiche de candidature enregistrée (annexée à l'accord) en indiquant leur(s) choix (par ordre de préférence) et en postulant sur les postes correspondants.

A la fin de chaque période de publication, chaque DRH régionale applique les critères de priorité collectifs et individuels, aux candidatures des postes à pourvoir au sein de son établissement et adresse ces candidatures à la cellule nationale de coordination, pour contrôle de la bonne application de l'accord.

Après validation par la cellule nationale de coordination, la DRH régionale adresse une réponse écrite à l'ensemble des candidats sur le poste dans un délai d'un mois après la date de clôture des candidatures.

#### **Article 4.3.4.2 Souhait de mobilité externe**

Les personnels concernés par un projet de réorganisation peuvent, s'ils le souhaitent, s'inscrire dans un des dispositifs de mobilité externe prévus au présent accord, dans les conditions et selon les modalités définies par l'article 6.

#### **Article 4.3.5 Propositions de postes**

A l'issue de la première phase qu'est le recueil des souhaits/candidatures et avant le changement de localisation ou la suppression de poste, tout personnel en situation 1 n'ayant pas été repositionné, selon ses souhaits et les critères de cet accord, se verra proposer un ou plusieurs postes dans la deuxième phase. Ces propositions 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 calendaires 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.

Les personnels qui envisagent d'accepter une proposition de poste 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 (temps de trajet compris) sont réalisés sur le temps de travail.

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.

Si une proposition de poste avec des horaires de nuit, à une personne travaillant initialement avec des horaires de jour, est refusée une nouvelle proposition sur des horaires de jour devra être effectuée.

En cas de refus, par une personne en situation 1, de toute solution de repositionnement à l'issue du processus d'accompagnement, en l'absence de tout projet de reconversion, et lorsqu'il n'y a pas possibilité de réaffectation, la rupture du lien contractuel à l'initiative de l'employeur interviendra dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles en la matière.

Cette mesure ne s'appliquera pas pour une personne en accident de travail ou en congé de maternité et ceci pendant toute la période de l'arrêt prolongé d'un délai de mois.

### **Article 5 : Modalités d'accompagnement interne**

#### **Article 5.1 Accompagnement dans le changement de poste**



L'EFS a la volonté d'accompagner les personnels concernés dans leur prise de poste selon les modalités suivantes.

Les DRH régionales ont un rôle actif dans la mise en œuvre et le suivi des mobilités géographiques et/ ou fonctionnelles. 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.

Il pourra être organisé, si cela paraît pertinent, des réunions d'informations destinées à présenter aux personnels les activités où des postes sont ouverts aux reclassements.

### **Article. 5.1.1 Immersion professionnelle**

Les personnels peuvent demander à découvrir une activité ou un métier envisagés pendant une « période d'immersion » 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.

### **Article. 5.1.2 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 3.3.3 de l'accord cohésion sociale et égalité des chances 2014-2016.

#### **Article. 5.1.2.1 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 ;
- et/ou 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 et 2 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.

#### **Article. 5.1.2.2 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 ou d'une évolution des compétences. 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) proposition(s) de poste(s) correspondant aux nouvelles qualifications obtenues seront faites aux personnels en situation 1.

Les personnels doivent adresser leur demande de formation à leur DRH régionale. La direction régionale des ressources humaines, instruit la demande, formule un avis et le présente à la cellule





nationale de coordination pour validation. Les personnels seront informés par la DRH régionale de la décision et du motif en cas de refus.

Ces formations sont réalisées sur le temps de travail. Elles sont prises en charge dans un budget « Actions nationales ».

### **Article. 5.1.3 Maintien temporaire des primes et/ou d'indemnités liées aux conditions de travail du poste précédent**

Lorsque le repositionnement d'une personne en situation 1 entraîne la perte de primes et/ou d'indemnités liées aux conditions de travail du poste précédent (primes ou indemnités conventionnelles versées mensuellement, hors heures supplémentaires et heures complémentaires), le versement des primes et/ou indemnités sera maintenu et versé par l'EFS pendant 6 mois afin de permettre aux salariés de faire face à la diminution de pouvoir d'achat.

## **Article 5.2 Accompagnement de la mobilité géographique**

L'EFS s'engage également à accompagner les personnels qui s'inscriraient dans un processus de mobilité géographique. Les personnels bénéficieront également des mesures de l'article 5.1 si cette mobilité géographique est assortie d'un changement de poste.

### **Article. 5.2.1 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 article.

Il est entendu que le changement immédiat du lieu de résidence fait suite à un changement de poste impliquant :

- un trajet aller (ancien domicile / nouveau 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 ;
- et une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 % par rapport au trajet initial entre le domicile et l'ancien lieu de travail.

L'appréciation du temps de trajet aller et de la distance se fera à l'aide du site Mappy ([www.mappy.fr](http://www.mappy.fr)) ou des sites web des réseaux de transport en commun locaux, sur la base du moyen de transport usuel du personnel concerné et de l'itinéraire le plus rapide sans péage.

Il est entendu que pour pouvoir bénéficier des mesures définies dans le présent article, le déménagement doit être postérieur à l'attribution du poste et intervenir dans les 18 mois qui suivent la prise de poste.

#### **Article. 5.2.1.1 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.

##### **Article. 5.2.1.1.1 Montant**

Le montant de la prime versée est fonction de la situation du personnel concerné :

- Les personnels relevant de la situation 1 bénéficient d'une prime de 22 000 € bruts ainsi que d'un complément de 2000 € bruts par enfant à charge.
- Les personnels relevant de la situation 2, à condition que le repositionnement sur le poste libéré intervienne dans un délai de 4 mois après leur départ bénéficient d'une prime de 5000 € bruts.



Par ailleurs, il est expressément convenu que si deux personnels en situation 1 sont en couple (mariés vivant au sein d'un même foyer fiscal ou vivant en union libre dûment constatée ou ayant conclu un pacte civil de solidarité), ils bénéficient chacun de la prime de base. La majoration pour enfant ne s'effectuera qu'une seule fois (le choix du versement de la majoration pour enfant reste à la discrétion des salariés concernés).

#### **Article. 5.2.1.1.2 Date de versement**

La date de versement de la prime de mobilité est fonction de la situation du personnel concerné :

- Pour les personnels en situation 1, 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 repositionnement 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.

#### **Article. 5.2.1.1.3 Clause de dédit**

En cas de démission dans un délai de 12 mois après la prise de poste, ou de mise en œuvre du droit au remords ayant pour effet l'annulation de la mobilité géographique, les personnels devront procéder au remboursement de la prime, au prorata du nombre de mois restant à courir.

Les bénéficiaires acceptent expressément que le remboursement de la quote-part de la prime correspondant au trop perçu puisse être réalisé à partir des sommes dues au titre de l'exécution du contrat et de la rupture lors du solde de tout compte, lorsque cela est possible.

#### **Article. 5.2.1.2 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 1427,40 €, plus 118,90 € par enfant à charge, dans la limite de 1784,10 € (barème janvier 2014) Ces montants seront réactualisés au 1er janvier de chaque année civile en fonction des barèmes URSSAF.

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

#### **Article. 5.2.1.3 Voyage de reconnaissance**

Une fois leur candidature retenue ou après s'être vu proposer un repositionnement, 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.

#### **Article. 5.2.1.4 Remboursement des frais de déménagement et de voyage pour les personnels et leur famille (conjoint et personnes à charge)**

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, dans les conditions définies par les règles en vigueur au sein de l'EFS.

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, selon les règles en vigueur au sein de l'EFS.



#### **Article. 5.2.1.5 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 en situation 1 qui déménagent à 200 km ou plus de l'ancienne résidence ou à 3 heures (ou plus) aller de voiture bénéficient de :

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

Ils sont à prendre pendant la période de déménagement (délai raisonnable d'un mois autour de la date 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, dans les conditions définies par les règles en vigueur au sein de l'EFS.

#### **Article. 5.2.1.6 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 5.2.1.

L'EFS proposera systématiquement le recours au MOBILI-PASS. Dans le cas où une personne en mobilité géographique, telle que définie à l'article 5.2.1, 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.

#### **Article. 5.2.1.7 Aide à la mobilité du conjoint**

##### **Article 5.2.1.7.1 Gestion de la mobilité géographique du conjoint**

Lorsque la mobilité géographique définitive des personnels en situation 1 implique la perte d'emploi de leur conjoint, l'EFS s'engage à prendre 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 du conjoint, dans la limite de 5 000 € hors taxes et sur justificatifs.

##### **Article 5.2.1.7.2 Gestion de la mobilité géographique du conjoint faisant également partie du personnel 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 aller.

Dans ce cas précis, la priorité définie dans le cadre de l'accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances 2014-2016 (article 2.4.3), relative à la mobilité dans un contexte de rapprochement familial, s'appliquera.

#### **Article. 5.2.1.8 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, en avion ou avec un véhicule (selon les règles en vigueur au sein de l'EFS).

En cas de déplacement en train ou en avion, 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.

Accord sur les modalités d'accompagnement des réorganisations au sein de l'EFS

RW 15  
RS PA

ET



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

## **Article. 5.2.2 Mobilité géographique n'entraînant pas de changement de lieu de résidence immédiat**

### **Article. 5.2.2.1 Prise en charge temporaire liée à l'augmentation des 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, à compter de la prise de poste effective.

Pour les personnels en situation 2, cette prise en charge intervient dès le repositionnement 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.

### **Article. 5.2.2.2 Indemnité temporaire liée à l'augmentation du temps de trajet**

Lorsque le changement de lieu de travail allonge le temps de trajet journalier (Aller/Retour) du personnel concerné de plus de trente minutes, celui-ci bénéficiera d'une indemnité mensuelle de 100 Euros bruts, pendant une durée de 18 mois, à compter de la prise de poste effective.

Il est entendu que, pour les personnels cumulant l'augmentation du temps de trajet et l'augmentation des frais de transport, l'indemnité (5.2.2.1 ou 5.2.2.2) la plus avantageuse pour le personnel sera appliquée.

### **Article. 5.2.2.3 Déménagement intervenant dans les 18 mois qui suivent la prise de poste**

En cas de déménagement tel que défini à l'article 5.2.1 et intervenant dans les 18 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.

## **Article 6 : Modalités d'accompagnement externe**

Les mesures ci-après proposées sont réservées aux salariés en situation 1 et 2, à l'exception du congé création d'entreprise et de l'accompagnement à la mobilité externe par un cabinet d'outplacement qui ne s'appliquent qu'aux salariés en situation 1.

### **Article 6.1 Mobilité sécurisée externe**

L'EFS souhaite accompagner les personnels en situation 1 et 2 qui s'inscriraient dans un projet de mobilité externe. Pour ce faire, le dispositif prévu par la loi de sécurisation de l'emploi est aménagé, afin de définir des modalités plus favorables d'accès à ce dispositif et les mesures d'accompagnement de ces personnels.





La période de mobilité volontaire sécurisée permet au salarié qui en est bénéficiaire d'exercer une activité dans une autre entreprise, avec la sécurité d'un retour possible dans son ETS d'origine s'il le souhaite. Cet accord intègre des mesures sociales pour favoriser la mobilité sécurisée externe des personnels en situation 1 et 2.

Par ailleurs, l'EFS s'appuyant sur des partenariats forts établis avec le réseau des EPIC et des établissements de santé, assure la diffusion, sur l'espace salarié de l'Intranet national, des postes vacants de ces organismes pouvant permettre un repositionnement des personnels de l'EFS.

Les Directions régionales auront à initier des démarches auprès d'autres établissements ou d'entreprises pouvant ouvrir des possibilités de repositionnements externes de proximité aux personnels concernés par un projet de réorganisation, si nécessaire.

#### **Article. 6.1.1 Conditions d'accès à la mobilité sécurisée externe**

Dans le cadre d'un projet de réorganisation, la mobilité sécurisée externe est accessible aux personnels en situation 1 ayant au moins 12 mois d'ancienneté à l'EFS et aux personnels en situation 2 ayant au moins 24 mois d'ancienneté à l'EFS.

#### **Article. 6.1.2 Modalités**

Le personnel (en situations 1 et 2) qui souhaite bénéficier d'une mobilité sécurisée externe en fait la demande écrite auprès de sa DRH régionale. Il motive et explique son projet.

La durée de ce dispositif sera définie en concertation entre le personnel et la direction régionale de son ETS. La période de mobilité sécurisée externe prendra fin dès lors que le nouveau contrat est à durée indéterminée, au terme d'une période d'essai concluante.

La période de mobilité volontaire sécurisée est formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail précisant les modalités de cette suspension de contrat (durée, objet et date de prise d'effet, ainsi que le délai de prévenance du salarié à l'EFS de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise).

#### **Article. 6.1.3 Fin de la période de mobilité sécurisée externe**

A son retour dans l'entreprise, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien de sa classification.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son établissement d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui éventuellement prévu par l'avenant au contrat de travail.

#### **Article. 6.1.4 Prime de concrétisation de projet professionnel externe**

Pour le personnel en situation 1 qui choisirait de rompre son contrat de travail avec l'EFS et qui concrétise un CDI, il est prévu le versement d'une prime de concrétisation équivalente à un mois de salaire brut. Cette prime est versée en une fois, à l'issue de la période d'essai (justificatif requis : confirmation de fin de période d'essai) ou à l'issue de la période de mobilité sécurisée externe (et avec démission effective). Cette prime n'est pas cumulative avec la prime de mobilité géographique définie à l'article 5.2.1.1.

### **Article 6.2 Aide à la création ou à la reprise d'entreprise**

L'EFS élargit l'accès au congé de 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 ou de reprise 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 ou de reprise d'entreprise légale.

L'EFS propose aux salariés ayant un projet de création ou de reprise 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.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son établissement d'origine au cours ou au terme du congé de création ou de reprise d'entreprise, le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui éventuellement prévu par l'avenant au contrat de travail.

Pour le personnel en situation 1 qui choisirait de rompre son contrat de travail avec l'EFS et qui met en œuvre son projet, il est prévu le versement d'une prime de concrétisation de 5000 € bruts. Cette prime est versée en une fois, au moment du solde de tout compte (justificatif requis : inscription au registre du commerce et communication du KBIS). Cette prime n'est pas cumulative avec la prime de mobilité géographique définie à l'article 5.2.1.1.

### Article 6.3 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.

#### Article 6.3.1 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 leurs droits 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 retraite à taux plein du régime général, pour pouvoir en bénéficier à l'issue immédiate de leur CFC.

Les personnels en situation 1 conservent la possibilité de bénéficier de ce dispositif, dans un délai de six mois après leur repositionnement dans le cadre du droit au remords.

#### Article 6.3.2 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.

Le congé de fin de carrière débute :

- Pour la personne en situation 1 : à la date de suppression ou de relocalisation du poste ;
- Pour la personne en situation 2 : à la date de repositionnement effectif de la personne en situation 1 sur le poste ainsi libéré.



### **Article 6.3.3 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 75 % de leur rémunération brute mensuelle (prime d'expérience incluse, hors autres primes et éléments variables) au moment de l'entrée dans le dispositif.

Les salariés qui ont réduit leur temps de travail en application de l'article 3.3.4.1 de l'Accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances 2014-2016, 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 75% de leur rémunération brute mensuelle correspondant à leur temps de travail avant réduction. Il est également précisé que le cumul du bénéfice du dispositif de l'article 3.3.4.1 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 salaire 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.

### **Article 6.3.4 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 exprès 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.

### **Article 6.4 Mesure incitative à l'annonce anticipée du départ en retraite**

Le salarié en capacité de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein bénéficie d'un complément à l'indemnité au départ en retraite s'il observe un délai de prévenance apprécié par rapport à la date de fin de son activité professionnelle.

Ce complément prend la forme d'une prime de 1000 € bruts lorsque le salarié a observé un délai de prévenance compris entre 6 et 12 mois avant la date de son départ à la retraite.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette mesure, informe par écrit la DRH de son ETS, de la date de départ volontaire à la retraite dans le respect du délai de prévenance ouvrant droit au versement de ladite prime.

Cette majoration est versée à la date de départ en retraite du personnel.

RW19  
RB PA R



Pour les personnels en situation 2, le versement de cette majoration est conditionné par le reclassement effectif d'un personnel concerné par un projet de réorganisation.

### Article 6.5 Aide à la réintégration de fonctionnaires mis à disposition dans un établissement de santé

Les personnels mis à disposition qui souhaiteraient rejoindre leur établissement d'origine pourraient solliciter la DRH de leur ETS d'accueil afin d'envisager les modalités facilitant leur réintégration.

L'EFS s'engage à faciliter le retour du personnel mis à disposition qui en fait la demande par écrit et à favoriser sa prise de poste dans son établissement d'origine.

Lorsque l'activité le permettra, sur demande de l'établissement de santé et avec accord du personnel mis à disposition, une souplesse sera accordée pour la réalisation du préavis.

Par ailleurs, les formations permettant une meilleure adaptation au poste pourront être prises en charge par l'EFS.

### Article 6.6 Accompagnement à la mobilité externe par un cabinet d'outplacement

Les personnels en situation 1 peuvent, s'ils le souhaitent, être accompagnés par un cabinet de conseil spécialisé en outplacement.

L'objectif de ce dispositif est de permettre au personnel en situation 1 qui ne souhaiterait pas s'inscrire dans le processus d'accompagnement interne de bénéficier d'un suivi par un prestataire externe.

Dans ce cadre, les missions confiées au prestataire seraient les suivantes :

- réalisation du bilan professionnel, si nécessaire, avec le personnel concerné afin de faire le point sur sa situation et de préciser son positionnement sur le marché de l'emploi ;
- aide à la détermination du projet de repositionnement externe du personnel concerné en fonction de ses compétences, de ses motivations et des perspectives offertes par le marché.

Le salarié informe par écrit la DRH de son ETS de son souhait de bénéficier de cette mesure dans le cadre d'une rupture du lien contractuel à son initiative.

Il est reçu par son DRH régional en entretien, au cours duquel une information complète sur le dispositif lui est communiquée et son projet professionnel est examiné.

Le montant maximum alloué à cet accompagnement individuel est de 10 000 € HT.

Cet accompagnement débutera dès lors que la rupture du lien contractuel à l'initiative du salarié aura été formalisée.

## Article 7: Suivi et formalités

### Article 7.1 Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi du présent accord est créée. Elle est composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire.





Elle se réunit au moins deux fois par an.

Cette commission a pour mission de réaliser :

- Le suivi de la mise en œuvre des modalités d'accompagnement des personnels ayant bénéficié de l'accord ;
- Le suivi financier des mesures sociales.

## Article 7.2 Révision de l'accord

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) article(s) 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.

## Article 7.3 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.

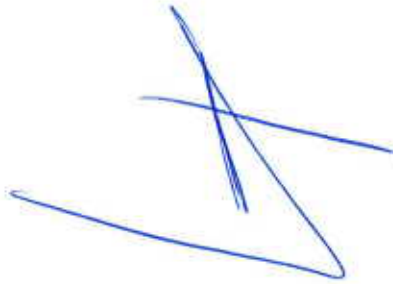


Fait à Saint-Denis, le 24 OCT. 2014, en 7 exemplaires originaux

François TOUJAS



Régine BASTY



Etablissement Français du Sang

Murielle BRUNET

Fédération CFDT Santé - Sociaux

Serge DOMINIQUE

92

R. WISNIEWSKI



Fédération CGT de la Santé et  
de l'Action Sociale

910 Daniel BLOOM

PATRICIA ANCEAU



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

Syndicat national de la transfusion sanguine  
CFE/CGC Santé - Social



## ANNEXE 1

### Contenu de la fiche de candidature (personnel en situation 1)

<b>Date d'envoi de la fiche</b>																					
<b>Identité</b>	<b>Etat civil - coordonnées personnelles</b>																				
<b>Critères de priorité</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 85%;"></th> <th style="width: 15%; text-align: center;">O/N</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Handicap</td><td></td></tr> <tr><td>Handicap d'un enfant à charge</td><td></td></tr> <tr><td>Parent isolé</td><td></td></tr> <tr><td>Personnel ayant déjà fait l'objet d'un repositionnement</td><td></td></tr> <tr><td>Age compris entre 50 - 57 ans</td><td></td></tr> <tr><td>Age supérieur ou égal à 57 ans</td><td></td></tr> <tr><td>Ancienneté à l'EFS comprise entre 5 et 15 ans</td><td></td></tr> <tr><td>Ancienneté à l'EFS de plus de 15 ans</td><td></td></tr> <tr><td>Expérience à l'EFS dans le poste à pourvoir*</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p><i>* Ce critère ne s'apprécie que lors d'une (de) candidature(s) sur un (des) poste(s) à pourvoir</i></p>		O/N	Handicap		Handicap d'un enfant à charge		Parent isolé		Personnel ayant déjà fait l'objet d'un repositionnement		Age compris entre 50 - 57 ans		Age supérieur ou égal à 57 ans		Ancienneté à l'EFS comprise entre 5 et 15 ans		Ancienneté à l'EFS de plus de 15 ans		Expérience à l'EFS dans le poste à pourvoir*	
	O/N																				
Handicap																					
Handicap d'un enfant à charge																					
Parent isolé																					
Personnel ayant déjà fait l'objet d'un repositionnement																					
Age compris entre 50 - 57 ans																					
Age supérieur ou égal à 57 ans																					
Ancienneté à l'EFS comprise entre 5 et 15 ans																					
Ancienneté à l'EFS de plus de 15 ans																					
Expérience à l'EFS dans le poste à pourvoir*																					
<b>Candidatures</b>	<b>Postes demandés classés par ordre de choix (référence(s) du (des) poste(s) ouvert(s) à candidature</b>																				
<b>Diplômes</b>	<b>Diplômes obtenus</b>																				
<b>Présentation du parcours professionnel et de la motivation</b>	<b>Zone de saisie libre</b>																				

