



**PROCES-VERBAL DE DESACCORD  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
2017**

## Sommaire

<b>Preambule</b>	<b>3</b>
<b>Article 1. Constat de desaccord</b>	<b>3</b>
<b>Article 2. Etat des propositions respectives</b>	<b>3</b>
<b>Article 3. Mesures unilaterales</b>	<b>4</b>
Article 3.1. Dispositions relatives a l'évolution generale des salaires de base 2017	4
Article 3.2. Dispositions relatives aux evolutions individuelles en 2017	4
Article 3.3. Disposition relative a la revalorisation des indemnites forfaitaires de l'annexe 5 de la convention collective	4
Article 3.4. Disposition relative a la prime de mobilite prevue par l'article 2.7 de l'accord relatif au projet social volet i signe le 18 mai 2005	5
Article 3.5. Dispositions relatives aux negociations complementaires	5
Dispositions relatives aux reports des conges payes en cas d'arret maladie	5
Article 3.6. Dispositions relatives aux negociations complementaires	5
<b>Article 4. Dispositions finales</b>	<b>7</b>
Article 4.1. Duree et date d'entree en application	7
Article 4.2. Depot et publicite	7
<b>Annexe</b>	<b>9</b>

## **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**L'Etablissement Français du Sang**, numéro SIREN 428822852, pris en la personne de son représentant qualifié, François TOUJAS, Président,

D'une part,

**ET**

**Les organisations représentatives 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.

D'autre part,

## **PREAMBULE**

Conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail : « *si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.* »

Il est établi, à la suite de trois réunions de négociation (14 avril 2017, 12 mai 2017, 08 juin 2017), le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code cité ci-avant.

### **Article 1. Constat de désaccord**

Le protocole d'accord NAO 2017 a été proposé, du 17 juillet 2017 au 31 juillet 2017, à la signature des quatre Organisations Syndicales Représentatives.

A l'issue de cette période, il est constaté qu'aucune organisation syndicale n'a signé l'accord.

L'accord ne rassemblant pas la majorité d'engagement nécessaire (30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du CCE) ; le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L 2242-4 du Code du travail.

### **Article 2. Etat des propositions respectives**

Les propositions des Organisations Syndicales Représentatives sont annexées au présent procès-verbal.

### **Article 3. Mesures unilatérales**

La Direction entend appliquer unilatéralement les mesures suivantes.

#### **Article 3.1. Dispositions relatives à l'évolution générale des salaires de base 2017**

Il sera procédé à une augmentation générale de 0,5 % de la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La valeur du point est ainsi portée de 53,99 € à 54,27 €.

Cette disposition ne s'applique pas aux directeurs généraux délégués, directeurs du siège, directeurs d'ETS et secrétaires généraux.

#### **Article 3.2. Dispositions relatives aux évolutions individuelles en 2017**

Une enveloppe de 0.78% de la masse salariale de l'Etablissement Français du Sang est consacrée aux évolutions individuelles.

10 % de cette enveloppe seront consacrés à la réduction des disparités salariales.

La date d'effet pour les augmentations individuelles (AI) et les évolutions professionnelles (EP) est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle concernée.

La date d'effet pour les promotions individuelles (PI) sera :

- soit la date de prise de poste pour les changements de poste ;
- soit le 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour les évolutions de poste.

L'enveloppe sera répartie par établissement régional, pour moitié en fonction de ses effectifs de droit privé et pour moitié en fonction de sa masse salariale.

Un minimum de 8 points (base 100) est fixé pour toute évolution individuelle, à l'exclusion de la revalorisation prévue à l'article 2.2.2.2 de l'accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances signé le 20 janvier 2014.

Une note de cadrage précisant ces différents éléments sera adressée aux ETS.

Cette note précisera également la répartition de l'évolution de la masse salariale par type d'évolution :

- augmentations individuelles (AI) : 70 % de l'enveloppe ;
- évolutions professionnelles (EP) : 20 % de l'enveloppe ;
- promotions individuelles (PI) : 10 % de l'enveloppe.

#### **Article 3.3. Disposition relative à la revalorisation des indemnités forfaitaires de l'annexe 5 de la convention collective**

En conséquence, sont revues les indemnités suivantes :

- le montant de l'indemnité de froid est porté de 65,07 € à 65,40 €
- le montant de l'indemnité d'astreinte du lundi 7h au samedi 19h est porté de 32,02 € à 32,18 €
- le montant de l'indemnité d'astreinte du dimanche et jour férié de la veille 19h au lendemain 7h est porté de 48,02 € à 48,26€
- le montant du forfait d'intervention sur site au cours d'une astreinte de jour travaillé, pour le personnel décompté en jours est porté de 22 € à 22,11 €

- le montant du forfait d'intervention sur site au cours d'une astreinte de nuit travaillé, pour le personnel décompté en jours est porté de 24 € à 24,12 €
- le montant du forfait d'intervention à distance par téléphone ou par le réseau informatique de jour est porté de 20 € à 20,10 €
- le montant du forfait d'intervention à distance par téléphone ou par le réseau informatique de nuit est porté de 22 € à 22,11 €

Ces dispositions prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

#### **Article 3.4. Disposition relative à la prime de mobilité prévue par l'article 2.7 de l'accord relatif au projet social volet I signé le 18 mai 2005**

En conséquence, le montant de la prime est ainsi porté de 22,11 € à 22,22 € bruts par jour travaillé en mobilité.

Cette disposition prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

#### **Article 3.5. Dispositions relatives aux négociations complémentaires**

##### **Dispositions relatives aux reports des congés payés en cas d'arrêt maladie**

La direction s'engage à intégrer à la convention collective de l'EFS le report des congés payés en cas d'arrêt maladie survenu sur ladite période.

Les modalités de ce report feront l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

#### **Article 3.6. Dispositions relatives aux négociations complémentaires**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la Direction prend l'engagement au cours de l'année 2017 et 2018 :

- De poursuivre les négociations déjà en cours à savoir, celles portant sur :
  - Le projet de révision de l'accord projet social et du volet I –GPEC ;
  - Le projet de révision de l'accord droit syndical et modernisation sociale et concernant :
    - la BDESU
    - la valorisation du parcours des représentants du personnel.
- D'engager celles déjà prévues à l'agenda social à savoir :
  - La révision de la classification des emplois ;
  - la prolongation de l'Accord cohésion sociale et égalité des chances et à la prolongation de l'avenant n°1 Accord projet social, Volet II, accords initialement conclus à durée déterminée ;
  - La négociation du protocole d'accord préélectoral ;
  - La négociation de l'accord d'intéressement 2018-2020 ;
  - La révision de l'accord restauration ;
  - La révision de l'accord transport.
- D'engager suite aux réunions de NAO 2017, sur les sujets suivants :
  - La révision de la Convention Collective de l'EFS sur les modalités du report des congés payés en cas de maladie ;
  - La révision de la Convention Collective de l'EFS sur la prime de froid ;
  - Le suivi de l'avenant n°7 Convention Collective de l'EFS relatif à l'astreinte (Etat des lieux des astreintes par activité) ;

- L'interprétation de la Convention collective de l'EFS concernant le lieu de travail ;
- La négociation d'un accord global sur la qualité de vie au travail au sein de l'EFS intégrant les sujets suivants : la Cohésion sociale et l'égalité des chances, l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail (HSSCT), le télétravail, le droit à la déconnexion.

## **Article 4. Dispositions finales**

### **Article 4.1. Durée et date d'entrée en application**

Le présent procès-verbal de désaccord est établi suite à la négociation annuelle obligatoire de l'EFS au titre de l'année 2017.

Les engagements pris par la Direction sont à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 ; à cette dernière date, ils cesseront automatiquement de produire leur effets.

Les dates d'application de ces différentes mesures figurent dans les articles du présent procès-verbal.

### **Article 4.2. Dépôt et publicité**

Le procès-verbal 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 St Denis, le

En 7 exemplaires originaux.

François TOUJAS	Régine BASTY
Etablissement Français du Sang	Fédération CFDT Santé – Sociaux
Murielle BRUNET	Serge DOMINIQUE
Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale	Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé "Force ouvrière"
Daniel BLOOM	
Syndicat national de la transfusion sanguine CFE/CGC	

## ANNEXE

### REVENDEICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS LE CADRE DE LA NAO 2017

#### REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

- **Salaire effectif**

	<b>Salaire effectif- Mesures générales</b> Augmentation de la valeur du point à 3.6 % au 1 <sup>er</sup> janvier 2017
	<b>Indemnités forfaitaires</b> Revalorisation identique des primes à l'évolution de la valeur du point.
	<b>Classification</b> Revalorisation des minima des positions conventionnelles de 1 à 5 de 10 points Passage en position 6 pour les techniciens en situation de travailleur isolé
	<b>Prime d'expérience</b> 0.5% par an de 30 à 40 ans d'ancienneté
	<b>Salaire effectif - Mesures individuelles</b> Non cumul entre les différentes EI. Répartition et date d'effet : - <b>60% Augmentation individuelle (AI)</b> au 1er janvier 2017. - <b>30% Evolution professionnelle (EP)</b> au 1er janvier 2017, sauf pour le passage de 1 en 2 et de 4 en 5 : date anniversaire + 1 Mois. - <b>10% Promotion individuelle (PI)</b> à la date de prise de poste.
CFDT	<b>Augmentations individuelles</b> 0.5% MS prévu par la convention collective Enveloppe pour réduire les disparités intra et inter ETS qui subsistent notamment après les premiers regroupements.
	<b>Réduction des disparités</b> Inter et intra ETS dans la fourchette de +10 -10 du salaire médian national
	<b>Mesures bas salaires</b> -
	<b>Primes</b> Harmonisation des critères d'attribution prime de froid et prise en charge restauration
	<b>Autres avantages sociaux</b>
	<b>Accord transport</b> Prise en charge par la direction des transports collectifs en commun à hauteur de 75 %. Prime transport voiture individuelle : si trajet entre 5 et 10 km, en absence de transport en commun, et si la circulation rend difficile l'usage du vélo : 50€. Prise transport voiture individuelle sans exclusion de région Forfait annuel entretien vélo et EPI : 50€ Aide à l'achat d'un vélo électrique : 200€ Participation à la location longue durée d'un véhicule électrique : 200€

	<p><b>Accord restauration</b> Harmonisation des pratiques concernant : Les conditions d'attribution et la valeur faciale du ticket restaurant. La prime de panier "autre" lors de la journée continue à 2 MG. La valeur faciale du TR harmonisée à hauteur de 8,8€.</p>
CGT	<p><b>Salaire effectif- Mesures générales</b> Augmentation de la valeur du point. Augmentations pérennes de 25 points pour tous.</p> <p><b>Salaire effectif- Mesures individuelles</b> Suppression des augmentations individuelles.</p>
FO	<p><b>Salaire effectif- Mesures générales</b> Augmentation de la valeur du point à 5%.</p> <p><b>Indemnités forfaitaires</b> Revalorisation des primes identique à l'évolution de la valeur du point.</p> <p><b>Classification</b> Revalorisation des minima des positions conventionnelles 15 points. Passage en position 7 de toutes les IDE qui ont suivi le cursus de formation et qui exercent l'EPDI, ce changement de position dans la classification est associé à une augmentation de 70 points. Développer un nouveau mécanisme interne permettant de relancer l'évolution professionnelle pour les employés qualifiés de préparation.</p> <p><b>Prime d'expérience</b> -</p> <p><b>Salaire effectif- Mesures individuelles</b> Répartition de cette enveloppe :  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentations individuelles : 0,5%.</li> <li>- Évolutions professionnelles : 0,5%.</li> <li>- Promotions Individuelles : 0,2%.</li> </ul> </p> <p><b>Augmentations individuelles</b> 1.2% de la masse salariale d'EFS</p> <p><b>Réduction des disparités</b> Correction automatique de toutes les situations individuelles de disparités salariales qui apparaissent dans les nuages de points, toutes catégories confondues.</p> <p><b>Mesure bas salaire</b> 10 points pour tous les salariés dont le salaire brut de base, temps plein est inférieur ou égal à 2000€ mensuels (application prorata temporis pour le salarié à temps partiel).</p> <p><b>Autres avantages sociaux</b>  <p><b>Restauration</b> Harmonisation du montant et des modalités de la participation de l'employeur sur l'aide à la restauration d'un montant de 5,10 € par journée travaillée.</p> <p><b>Transport</b> Mise en place de l'Indemnité kilométrique vélo - 25 centimes/ km dans la limite de 200 € annuel.</p> </p>

**Salaire effectif- Mesures générales**

Augmentation générale la valeur du point à 4%.  
Augmentation plancher de 75€ bruts mensuels pour un temps plein  
Date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017

**Indemnités forfaitaires**

Revalorisation des primes identique à l'évolution de la valeur du point, excepté pour la prime de mobilité à 25€, à la date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Classification**

Révision sans délai de la classification et rémunérations associées aux positions.  
Dans le cadre des négociations GPEC/classification et rémunération associée : une table de transposition entre emplois repères et emplois  
Augmentation de 10% des minimas des positions

**Prime d'expérience**

Déplafonnement total de la durée de paiement des compléments de prime d'expérience de 0.5%.

**Salaire effectif- Mesures individuelles**

Aucune mesure d'évolution individuelle inférieure à 10 points pour un salarié à temps plein.

Attribution, en 2017, d'une enveloppe globale de 55.000 points, selon la répartition suivante :

- 60% Augmentation individuelle (AI) au 1er janvier 2017.
- 30% Evolution professionnelle (EP) au 1er janvier 2017.
- 10% Promotion individuelle (PI) : soit la date de la prise de poste pour les changements de poste, soit au 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour les évolutions de postes.

SNTS

**Réduction des disparités**

Enveloppe exceptionnelle supplémentaire de 20000 points dévolus à la réduction des disparités régionales et interrégionales pour que, à anciennetés équivalentes, les salaires de base ne puissent différer que de 10% au maximum.

**Primes**

Harmonisation de la prime de vie chère entre les DOM, entre les différentes CSP  
Instauration d'une prime de vie chère en Corse et en IDF

**Autres avantages sociaux****Accord transport**

Aide à l'achat d'un véhicule propre par le personnel de l'EFS, s'agissant d'un véhicule « tout électrique » ou encore d'un véhicule hybride activé par énergie fossile et par énergie électrique (500€ pour un engin à deux roues, 2000€ pour une automobile)

Indexation automatique le prime de transport sur l'évolution du PMSS

Demande de positionnement volontariste de l'EFS :

Les frais des salariés qui se rendent à leur travail en vélo peuvent être pris en charge, pour tout ou partie, par l'employeur via le paiement d'une indemnité kilométrique dont le montant est calculé en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

**Accord restauration**

Renégociation de l'accord national de restauration avec mise en application de façon homogène au sein de l'établissement unique, des modalités de l'accord validé sur la restauration, sur base d'une aide patronale à la restauration de 5€ au minimum par

salarié présent dans l'entreprise aux heures de repas « normales » et ne disposant pas de la prime panier collective ou d'une autre prime panier.

- **Durée du travail - Organisation du travail**

CFDT	<b>Durée effective</b> <b>Organisation du travail</b> Report des congés lors d'un arrêt maladie pendant le dit congé Instaurer des astreintes pour absences inopinées dans les services 24/24 et 7/7. Prime de travail en sous-sol Mise en place du télétravail par accord d'entreprise Compensation du travail le samedi : 15% du taux horaire Revalorisation du travail de nuit : 35% du taux horaire
CGT	/
FO	<b>Durée effective</b> <b>Organisation du travail</b> La mise en application de la directive européenne qui vise à supprimer les impacts des arrêts maladie sur les congés payés Majoration de travail de nuit de 30% du taux horaire Majoration de 20% de la prime de froid pour les salariés qui font des interventions quotidiennes à 30% et qui travaillent, le reste du temps, dans des ambiances froides ne dépassant pas 10%
SNTS	<b>Durée effective</b> <b>Organisation du travail</b> Report des congés payés en cas de survenue d'une incapacité de travail durant la période de congés annuels payés (CJUE, arrêt du 21 juin 2012 en référence à l'article 7, paragraphe 1 de la Directive 2003/88/CE du parlement Européen et du Conseil datant du 4 novembre 2003).  Levée de toutes les limitations d'alimentation des CET en 2017 (dans la limite de 450 jours) au titre des mesures transitoires  Demande d'ouverture d'une négociation sur le télétravail.

## ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

CFDT	CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant en première intention pour les personnels en travail posté sur des horaires décalés. Afin d'évaluer la politique égalité professionnelle, la direction doit fournir aux OSR, et aux commissions égalité pro les nuages de points par ER et ETS avec la médiane ainsi que le tableau correspondant indiquant le salaire minimum, moyen et maximum <b>Prévoyance</b> Garantie prévention de la perte d'autonomie à la re-négociation de l'accord <b>Droit à la déconnexion</b> Demande d'ouverture d'une négociation sur le droit à la déconnexion
CGT	/
FO	<b>Prévoyance</b> Révision des modalités d'adhésion au régime frais de santé de l'EFS pour les salariés couverts au titre d'ayant droit par la mutuelle familiale obligatoire du conjoint.
SNTS	/

## AUTRES

CFDT	<b>Indemnité de départ retraite</b> Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en retraite en temps.
	<b>Café gratuit pour tous les sites</b>
CGT	/
FO	<b>Indemnité de départ</b> Déplafonnement des indemnités conventionnelles de départ en retraite sur la base de 1 mois de salaire brut de référence par tranche de 5 ans d'ancienneté <b>Niveau d'emploi</b> Augmentation du plafond d'emplois de l'EFS à hauteur de 300 ETP en CDI <b>Congés pour enfants malades</b> Dans le cadre des jours de congés enfant malade, possibilité de cumuler les jours non pris de l'année précédente avec ceux de l'année en cours <b>Congés pour événements familiaux</b> Elargir le droit à congé pour cause de décès aux beaux-frères et belles-sœurs. <b>Frais professionnels</b> Harmonisation nationale de la prise en charge des frais professionnels permettant à tous les salariés en déplacement de ne plus faire d'avance pour le transport et l'hébergement, associé à un délai maximum de 3 semaines pour le remboursement des frais de séjour restant à charge (IRP comprises) et réduction du délais d'avance de frais dès la première nuitée. <b>Indemnité de licenciement</b> Révision des calculs des indemnités de licenciements (art 3.3.2.4) sur la base de 1mois de salaire brut de référence dans la limite de 24 mois. <b>Diffusion information syndicale/Intranet</b> L'ouverture rapide de négociation pour définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise et mise à disposition sur l'intranet d'un espace à toutes les OS constituées depuis au moins 2 ans dans l'Etablissement.

SNTS

### **Indemnité de départ retraite**

En cas de départ et/ou de mise à la retraite, demande de versement d'une indemnité dont le montant égale 1 mois du salaire de référence par tranche de 5 années d'ancienneté

En cas de réduction du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que cet aménagement du temps de travail soit intervenu dans les 5 années précédant la liquidation effective des droits à retraite, l'indemnité de départ sera calculée sur la base du temps de travail antérieur à la réduction du temps de travail.

Demande également de « neutralisation », pour le calcul du prorata à appliquer au salaire de référence, des périodes de réduction du temps de travail faisant immédiatement suite aux congés de maternité, dans la limite d'une année par enfant et de 5 années au total

### **Temps partiel thérapeutique**

Reconnaissance des vertus thérapeutiques du temps partiel thérapeutique (médecine du travail, CPAM) : réduction temporaire du temps de travail du salarié, vers une reprise progressive d'activité.

### **Niveau d'emploi**

Garantie réelle de progression du niveau d'emploi dans les activités transfusionnelles au-delà de 2% d'augmentation de l'activité exprimée en équivalents sang total (définition du COPII)