



PROCES-VERBAL DE DESACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

Sommaire

Préambule	3
Article 1 : Constat de désaccord	3
Article 2 : Etat des propositions respectives	3
Article 3 : Mesures unilatérales	3
Article 3-1 : Dispositions relatives à l'évolution générale des salaires de base 2016	3
Article 3-2 : Dispositions relatives aux évolutions individuelles en 2016	4
Article 3-3 : Disposition relative à la revalorisation des indemnités forfaitaires de l'annexe 5 de la convention collective	4
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	4
Article 3-5 : Dispositions relatives aux négociations complémentaires	4
Article 4 : Dépôt et publicité du présent procès-verbal de désaccord	5
Article 4-1 : Durée et application	5
Article 4-2 : Dépôt et publicité	5
ANNEXE	7
Revendications des Organisations syndicales Représentatives dans cadre de la NAO 2016	7

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,

Préambule

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 (15 avril 2016, 19 juillet 2016, 16 septembre 2016), 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 2016 a été proposé, du 28/09/2016 au 05/10/2016, 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 1er 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 2016

La valeur actuelle du point est de 53,99 €. Il n'y aura pas de revalorisation du point en 2016.

Article 3-2 : Dispositions relatives aux évolutions individuelles en 2016

Il est prévu une enveloppe de 0,79 % de la masse salariale de l'Etablissement Français du Sang, soit 0,79 % en masse, 0,88 % en niveau.

Dont 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^{er} janvier 2016, 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^{er} juillet 2016 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 2.3.4 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, avec copie aux organisations syndicales représentatives.

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 l'absence de révision de la valeur du point, les indemnités forfaitaires de l'annexe 5 ne seront pas revalorisées pour l'année 2016.

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 l'absence de revalorisation du point, le montant de la prime de mobilité n'est pas revalorisé pour l'année 2016.

Article 3-5 : Dispositions relatives aux négociations complémentaires

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la Direction prend l'engagement de poursuivre, au cours de l'année 2016 et 2017, les négociations en cours et d'engager les sujets suivants :

- Négociation d'un avenant de prolongation de l'accord cohésion sociale et égalité des chances ;
- Renégociation de l'Accord cohésion sociale et égalité des chances ;
- Révision de la Convention collective sur :
 - o la retraite complémentaire ;
 - o la classification des emplois en cohérence avec la GPEC.
- Négociation d'un accord sur le télétravail ;
- Négociation d'un accord sur le vote électronique ;

- Négociation d'un protocole d'accord préélectoral ;
- Négociation d'un accord d'intéressement 2018-2020.

Article 4 : Dépôt et publicité du présent procès-verbal de désaccord

Article 4-1 : Durée et application

Le présent procès-verbal de désaccord est établi suite à la négociation annuelle obligatoire de l'EFS au titre de l'année 2016.

Les engagements pris par la Direction sont à durée déterminée du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 ; à cette 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 Santé - Social

ANNEXE
Revendications des Organisations syndicales Représentatives dans cadre de la NAO
2016

REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

- **Salaire effectif**

CFDT	<p><u>Salaire effectif- Mesures générales</u> Augmentation de la valeur du point à 1,2%. Revalorisation des primes (annexe 5) identique à l'évolution de la valeur du point. Revalorisation des minima des positions conventionnelles.</p> <p><u>Salaire effectif - Mesures individuelles</u> Non cumul entre les différentes EI. 0,5% de la masse salariale. Répartition et date d'effet : - 60% Augmentation individuelle (AI) au 1er janvier 2016. - 30% Evolution professionnelle (EP) au 1er janvier 2016 sauf pour le passage de 1 en 2 et de 4 en 5 : date anniversaire + 1 Mois. - 10% Promotion individuelle (PI) à la date de prise de poste. Aucune augmentation individuelle 2016 inférieure à 10 points pour un salarié à temps plein Réduction des disparités inter et intra régionales [-10% ; +10% du salaire médian national].</p> <p><u>Prime d'expérience</u> Demande de levée de la limitation de durée d'application du complément de prime d'expérience (CPE).</p> <p><u>Autres avantages sociaux</u></p> <p>Restauration Harmonisation des modalités d'attribution et valeur faciale du ticket restaurant, identique pour tous les ETS. Harmonisation des critères d'attribution de la prime panier "autre" (§1.3 accord restauration) et passage à 2 MG (MG = 3,52€).</p> <p>Prime de froid Harmonisation des critères d'attribution de la prime de froid.</p> <p>CESU CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant et en première intention pour les personnels en travail posté sur horaires décalés. La direction doit fournir aux OSR, et aux commissions égalité pro les nuages de points par Emploi Repère et ETS avec la médiane ainsi que le tableau correspondant indiquant le salaire minimum, moyen et maximum.</p> <p>Transport 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€.</p>
CGT	<p><u>Salaire effectif- Mesures générales</u> Augmentation de la valeur du point.</p>
FO	<p><u>Salaire effectif- Mesures générales</u> Augmentation de la valeur du point à 5%. Revalorisation des primes (annexe 5) identique à l'évolution de la valeur du point. Revalorisation des minima des positions conventionnelles 15 points. Redistribution de l'effet Noria 2015 sur l'ensemble des salariés de l'EFS sous la forme d'une prime.</p>

FO	<p><u>Salaire effectif- Mesures individuelles</u> Montant de l'enveloppe globale nécessaire au financement des mesures individuelles : 1,2% de la masse salariale de l'EFS. Répartition de cette enveloppe : - Augmentations individuelles : 0,5%. - Évolutions professionnelles : 0,5%. - Promotions Individuelles : 0,2%.</p> <p><u>Autres avantages sociaux</u> Restauration Restauration Harmonisation des modalités d'attribution et valeur faciale du ticket restaurant, identique pour tous les ETS.</p> <p>Transport Mise en place de l'Indemnité kilométrique vélo - 25 centimes/ km dans la limite de 200 € annuel.</p>
SNTS	<p><u>Salaire effectif- Mesures générales</u> Augmentation de la valeur du point à 3%. Revalorisation des primes (annexe 5) identique à l'évolution de la valeur du point Revalorisation des minima des positions conventionnelles 10%. Demande complémentaire d'augmentation « plancher » de 60€ bruts/mois pour un temps plein, quelle que soit la CSP. Respect des objectifs définis par la convention collective (5-3-2-2) prévoyant « une progression moyenne annuelle sur la carrière de 0,6% pour les positions 1 à 6 et 0,8% pour les positions 7 à 10 », en s'assurant que, au terme de plus de 15 ans de fonctionnement de l'EFS, ces cibles sont bien atteintes. 10% de l'enveloppe des points (soit 6500 points) seront consacrés à la réduction des disparités régionales [-5% ; + 5%] et inter-régionales [-10% ; +10%], en obérant les évolutions individuelles.</p> <p><u>Salaire effectif- Mesures individuelles</u> Attribution, en 2016, d'une enveloppe de 65.000 points, selon la répartition suivante : - 60% Augmentation individuelle (AI) au 1er janvier 2016. - 30% Evolution professionnelle (EP) au 1er janvier 2016. - 10% Promotion individuelle (PI) à la date de prise de poste ou 1er juillet 2016. Aucune augmentation individuelle 2016 inférieure à 10 points pour un salarié à temps plein.</p> <p><u>Prime d'expérience</u> Demande de levée de la limitation de durée d'application du complément de prime d'expérience (CPE).</p> <p><u>Autres avantages sociaux</u> Prime de mobilité Augmentation à 25€ de la prime de mobilité.</p> <p>Prime de la vie chère harmonisation de la prime de vie chère entre les DOM et, à l'intérieur d'un même DOM, entre les CSP.</p>

- **Épargne salariale /Intéressement**

CFDT	/
CGT	/
FO	<p>Intéressement Demande de révision de l'accord pour modifier le critère d'absences pris en compte pour l'attribution du bonus.</p>

SNTS /

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

CFDT	<p>Temps partiel/ temps partiel thérapeutique Engagement formel à la réduction des pourcentages de personnels à temps partiel non choisis, CDD et intérim.</p> <p>Congés / absences conventionnelles Maintien de l'acquisition des congés pendant arrêt maladie ou AT/MP.</p> <p>Horaires décalés/atypiques/nuit/astreintes Compensation du travail le samedi : 25% du taux horaire. Revalorisation travail de nuit : 35% du taux horaire. Par activité définir le temps maximum acceptable de transport pour intervenir en situation d'astreinte. En aucun cas l'EFS ne pourra imposer un découcher. Si celui-ci s'avère nécessaire et que le salarié est volontaire les frais d'hébergement et de restauration seront à la charge de l'EFS selon les règles des frais de missions.</p> <p>Télétravail Demande d'ouverture d'une négociation sur le télétravail.</p>
CGT	/
FO	<p>Congés / absences conventionnelles Engagement de la direction pour permettre aux salariés qui le souhaitent de bénéficier de 3 semaines consécutives de congés payés du 15 juin au 15 septembre. Dans le cadre de l'accompagnement d'un enfant malade possibilité de récupérer les jours enfants malades non pris de l'année précédente et de les cumuler avec ceux de l'année en cours. 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).</p> <p>Horaires décalés/atypiques/nuit/astreintes Majoration de 15% du taux horaire pour tous les salariés planifiés sur une organisation en horaires décalés. Majoration spéciale de 20 € par nuit travaillée pour les travailleurs de nuit.</p>
SNTS	<p>Temps partiel/ temps partiel thérapeutique Engagement formel à la réduction des pourcentages de personnels à temps partiel non choisis, CDD et intérim. Priorisation ABSOLUE des demandes d'accès à la nouvelle durée minimale de 24 heures au bénéfice des salariés dont les contrats sont antérieurs à la date d'application de la loi de sécurisation professionnelle (attribution des postes de travail correspondants, DES la première occasion). 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. Attribution très prioritaire d'un jour fixe non travaillé aux personnels à temps partiel non choisi. A défaut de cette attribution d'un jour fixe non travaillé, versement d'une prime de sujétion car l'employeur doit pouvoir garantir l'accès des salariés à temps partiel non choisi à un second emploi. A la demande du salarié, regroupement des horaires de travail « sur des journées ou demi-journées régulières et complètes » (L.3123-14-4 CDT).</p>

Cadres autonomes

Bonification de 25% des jours travaillés en sus du forfait jours, avec engagement de non perte de jours de CP, JNT lorsque les missions confiées interdisent de poser des jours de repos à due concurrence de droits acquis (transfert vers CET).

Limitation à 48 heures par semaine du temps de travail des cadres autonomes (calcul par lissage moyen sur 12 semaines).

Révision du statut de cadres autonomes lorsque l'activité impose la présence planifiée des cadres sur plus de la moitié d'un temps plein horaire, soit plus de 18 heures par semaine/calcul moyen sur trois mois.

Requalification automatique du contrat de travail avec versement d'heures supplémentaires. Conformément à l'accord ARTT national, si une convention de forfait en jours doit « être proposée aux cadres des positions 8 qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service où ils exercent leur activité.

Congés payés/absences conventionnelles

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).

Compte Epargne temps

Monétarisation du CET et consignation auprès de la caisse des dépôts en cas de départ du salarié.

A l'occasion de la conversion en unités monétaires et préalablement à la consignation, les cotisations et contributions de sécurité sociale (patronales et salariales) seront réglées par l'EFS.

Télétravail

Demande d'ouverture d'une négociation sur le télétravail.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

CFDT	Concilier vie personnelle/vie professionnelle Une journée par semaine sans réunion nationale
CGT	/
FO	/
SNTS	/

EVOLUTION DE L'EMPLOI

- Emploi**

CFDT	Parcours professionnel/classification Passage en position 6 pour les techniciens en situation de travailleur isolé. Dynamiser les parcours professionnels avec des cibles par secteur d'activité. Reconnaissance de la poly activité.
CGT	/
FO	Règle « Effectif » Augmentation des ETP équivalente à la sommes des heures supplémentaires, complémentaires et des jours épargnés sur le CET. Demande que les emplois « inactifs » (congés fin carrière, solde CET avant départ en retraite, ...) soient décomptés du niveau d'emploi et que l'effectif correspondant en ETP viennent augmenter le plafond d'emploi de telle manière que celui-ci soit réellement adapté aux besoins de l'EFS. Cumul emploi retraite Engagement de la direction pour refuser le cumul emploi retraite à l'EFS.

SNTS	Parcours professionnel/polyvalence/classification Garantie de progression effective du niveau de l'emploi dans les activités transfusionnelles au-delà de 2% d'augmentation de l'activité (expression en équivalents sang total, selon la définition du COP II).
------	--

- **GPEC**

CFDT	Réduction emploi précaire Les moyens mis en œuvre, pour diminuer le recours aux contrats de travail à temps partiels non choisis au sein de l'établissement, sont présentés et discutés chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Tous les postes et quel que soit leur quotité de temps de travail sont affichés avant recrutement avec quotité de temps. Favoriser les demandes de mutations inter et intra ETS des effectifs permanents.
CGT	/
FO	Formation Développer un nouveau mécanisme interne de formation permettant de relancer l'évolution et un vrai parcours professionnel des employés de préparation
SNTS	/

AUTRES

CFDT	Aide à l'achat véhicule propre 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€. Café gratuit dans tous les sites.
	Indemnité de départ retraite Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en retraite en temps.
CGT	/
FO	Harmonisation Frais professionnels Harmonisation nationale des prises en charge des frais professionnels permettant à tous les salariés en déplacement de ne plus faire d'avance de frais sur le transport et l'hébergement.
	Utilisation de la messagerie par les OSR Demande une négociation nationale en 2016 sur l'usage et cadrage de la messagerie nationale pour les organisations syndicales de l'EFS.
SNTS	Aide à l'achat véhicule propre Dans le cadre du développement durable, aide EFS à l'achat d'un véhicule propre (électrique ou hybride = électrique + énergie fossile), à hauteur de 500€ pour une bicyclette ou un engin à deux roues, de 2.000€ pour un véhicule automobile.
	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 (au prorata des occupations à temps partiel et à temps plein du salarié tout au long de la carrière) 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