



**PROTOCOLE DE DESACCORD  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

## SOMMAIRE

PREAMBULE .....	3
Article 1. Constat de désaccord .....	3
Article 2. Etat des propositions respectives .....	3
Article 3. Mesures unilatérales .....	3
Article 3.1. Disposition relative à l'évolution générale des salaires de base 2021 .....	3
Article 3.2. Disposition relative à la mise en place d'une mesure spécifique : revalorisation des salaires des infirmiers, techniciens de laboratoire, techniciens de laboratoire habilités, techniciens de production et cadres médico-techniques. ....	4
Article 3.3. Disposition relative à la mise en place d'une mesure spécifique : revalorisation des salaires des personnels ETAM .....	4
Article 3.4. Dispositions relatives aux évolutions individuelles en 2021 .....	4
Article 3.5. Disposition relative à la revalorisation des indemnités forfaitaires de l'annexe 5 de la convention collective .....	5
Article 3.6. 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 .....	5
Article 3.7. Dispositions relatives aux négociations complémentaires .....	5
Article 4. Dispositions finales .....	5
Article 4.1. Durée et date d'entrée en application .....	5
Article 4.2. Dépôt et publicité .....	5
ANNEXE .....	6

## ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

D'une part,

ET

Les organisations représentatives syndicales ci-dessous énumérées, prises en les personnes de leurs représentants qualifiés :

- Benoît LEMERCIER, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour la CFTD.
- Anick VENZAL, déléguée syndicale centrale 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. 2242-5 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 (16 avril, 10 juin et 16 juillet 2021), 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 2021 a été proposé à la signature des trois Organisations Syndicales Représentatives jusqu'au 29 juillet 2021.

En parallèle de cette période, le PV de désaccord est mis à disposition des OSR pour signature en application de l'article L 2242-5 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. Disposition relative à l'évolution générale des salaires de base 2021

La valeur actuelle du point reste de 54,27€ en 2021.

**Article 3.2. Disposition relative à la mise en place d'une mesure spécifique : revalorisation des salaires des infirmiers, techniciens de laboratoire, techniciens de laboratoire habilités, techniciens de production et cadres médico-techniques.**

Afin de répondre à la problématique des salaires d'emploi en tension au sein de l'EFS, dans un contexte où le turnover et où le recrutement des personnels occupant les emplois-repères d'infirmiers, de techniciens de laboratoire, de techniciens de laboratoire habilités, de techniciens de production et de cadres médico-techniques est très difficile, les tutelles de l'EFS ont autorisé une enveloppe spécifique permettant de revaloriser ces salaires.

Cette revalorisation du personnel en poste est essentielle et nécessaire afin de limiter les disparités avec les personnels nouvellement recrutés sur ces mêmes emplois repères.

Cette revalorisation des salaires prend la forme d'une augmentation du salaire de base de 54 points, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et concernera, sous condition d'entrée au sein de l'EFS avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, exclusivement les emplois-repères suivants :

- Infirmiers ;
- Techniciens de laboratoire ;
- Techniciens de laboratoire habilités ;
- Techniciens de production ;
- Cadres médico-techniques.

**Article 3.3. Disposition relative à la mise en place d'une mesure spécifique : revalorisation des salaires des personnels ETAM**

Toujours dans un souci d'attractivité et de cohésion sociale, il a aussi été décidé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une augmentation du salaire de base de 15 points pour les personnels ETAM (position 1 à 7) en dehors de ceux qui auront déjà bénéficié de la disposition prévue à l'article 3.2 du présent accord, sous condition d'entrée au sein de l'EFS avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Article 3.4. Dispositions relatives aux évolutions individuelles en 2021**

Il est prévu une enveloppe de 1,45 % du cadrage salarial annuel (l'évolution de la RMPP est de 1,8 %) de l'Etablissement Français du Sang consacrée aux évolutions individuelles 2021. La majoration de cette enveloppe par rapport aux années antérieures est destinée à adresser les enjeux d'attractivité et de fidélisation des populations médicales en priorité.

10% de cette enveloppe sont 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 2021, 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 2021 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 et de mesures complémentaires qui seraient alloués aux bénéficiaires des articles 2 et 3.

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

### **Article 3.5. Disposition relative à la revalorisation des indemnités forfaitaires de l'annexe 5 de la convention collective**

La valeur du point n'étant pas modifiée, les indemnités forfaitaires de l'annexe 5 restent les mêmes pour l'année 2021.

### **Article 3.6. 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**

La valeur du point n'étant pas modifiée, la prime de mobilité prévue par l'article 2.7 de l'accord relatif au projet social volet I signé le 18 mai 2005, reste la même pour l'année 2021.

### **Article 3.7. Dispositions relatives aux négociations complémentaires**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la Direction prend l'engagement, au cours de l'année 2021 et 2022 :

- ✓ De poursuivre les négociations déjà en cours à savoir, celles portant sur :
  - La révision des systèmes de classification et de rémunération ;
  - Le droit à la déconnexion.
  
- ✓ D'engager les négociations relatives, en sus de thèmes déjà prévus à l'agenda social :
  - À la révision de l'avenant 7 à la CC EFS relative aux astreintes ;
  - À un dispositif de remplacement des absences inopinées.

## **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 2021.

Les engagements pris par la Direction sont à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021 ; à cette dernière date, ils cesseront automatiquement de produire leurs effets.

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

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

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de l'entreprise. Ce dernier déposera le procès-verbal de désaccord sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire original sera remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

**ANNEXE**  
**REVENDEICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**  
**DANS LE CADRE DE LA NAO 2021**

**Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

**Salaire effectif – Mesures générales**

CFDT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au regard des évolutions de la valeur du point de ces dernières années, intégrer à l'enveloppe globale, dans un souci de solidarité : le montant de la part variable dirigeant ET le montant de l'enveloppe primes diverses non conventionnelles, décidée de manière unilatérale par la direction</li> <li>- Valeur du point : augmentation de 3%</li> <li>- Intégration de la revalorisation de la rémunération de 183 euros pour l'ensemble des salariés (contexte SEGUR)</li> <li>- Indemnités forfaitaires : augmentation de 3%</li> <li>- Prime d'expérience</li> <li>- + 0,5% par an de 30 à 34 ans</li> <li>- Prime COVID défiscalisée</li> <li>- Versement d'un 13e mois fractionnable une fois.</li> </ul>
FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valeur du point : augmentation de 5% +indexer sa revalorisation au SMIC</li> <li>- Augmentation d'au moins 183 euros de l'ensemble des salariés (contexte SEGUR)</li> <li>- Primes conventionnelles : revalorisation de 5% de l'ensemble des primes conventionnelles</li> <li>- Prime d'expérience</li> <li>- Position 6 et 7 : passage à 1,2% du minimum conventionnel</li> <li>- Suppression de la limite</li> <li>- Prime vie chère : 20% du minimum conventionnel de la position dans les villes ayant un loyer au m<sup>2</sup> &gt; 7,7 euros</li> <li>- Pouvoir d'achat : versement de la prime exceptionnelle PEPA de 1000 euros</li> <li>- Mise en place d'une prime de 13ème mois</li> <li>- Valeur du point : augmentation de 5% rétroactif au 1er janvier 2021 à assortir d'une augmentation plancher de 75 euros bruts mensuels, quelle que soit la position.</li> <li>- Application sans délai et à tout le personnel, avec effet rétroactif, des mesures du SEGUR et des augmentations salariales annoncées dans le secteur public hospitalier</li> </ul>
SNTS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primes conventionnelles : + 5%</li> <li>- Compléments de primes d'expérience : Déplafonnement des durées de paiement à 0,5%</li> <li>- Indemnités de vie chère : identité des primes de vie chère, sans considération des catégories socio-professionnelles, dans les DOM où ces primes existent déjà ET instauration de primes conventionnelles de vie chère dans les grandes villes subissant une pression immobilière considérable, notamment à Paris : indexation de ladite prime sur l'indice de la construction immobilière.</li> </ul>

**Salaire effectif – Mesures individuelles**

CFDT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolution individuelles</li> <li>- Non cumul entre les différentes EI.</li> <li>- <u>Date d'effet :</u></li> <li>- AI : 1er janvier 2020 ;</li> <li>- EP : 1er janvier 2020 sauf pour le passage de 1 en 2 et de 4 en 5 : date anniversaire + 1 Mois ;</li> <li>- PI : date de la prise de poste.</li> <li>- <u>Répartition :</u></li> <li>- AI= 60%,</li> <li>- EP=30%,</li> <li>- PI= 10%</li> <li>- de l'enveloppe des EI et en fonction des effectifs par CSP</li> <li>- AI : Cadrage de la part consacrée aux augmentations individuelles, 0,5% de la masse salariale prévu par la convention collective. Cette enveloppe doit être utilisée pour réduire les disparités intra et inter ETS qui subsistent notamment après les premiers regroupements. Minimum attribué : 10 points.</li> <li>- CSG : Compensation via une enveloppe spécifique pluriannuelle de la perte de CSG</li> <li>- Prime de froid : Harmonisation des critères d'attribution et réévaluation du montant.</li> <li>- Mise en place d'une indemnité de résidence calquée sur celle des fonctionnaires ; <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511</a></li> <li>- Enveloppe globale intégrant l'effet Noria : 1,2% de la masse salariale de l'EFS</li> <li>- Répartition de l'enveloppe : base de calcul "masse des salaires de base"</li> <li>- AI : 0,6 %</li> <li>- EP : 0,4%</li> <li>- PI : 0,2%</li> </ul>
FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AI : Minimum 12 points</li> <li>- AI : garantie de progression salariale : passage de l'AI obligatoire d'au moins tous les 5 ans à tous les 4 ans</li> <li>- Congé maternité</li> <li>- 12 points automatiques attribués au retour du congé maternité ou adoption</li> </ul>

AV  
BL  
FF

Augmentation qui n'est pas prise en compte dans le calcul des AI obligatoires

SNTS

- 70.000 points dédiés à l'enveloppe des évolutions individuelles 2021, à ventiler  
AI : 60% : entrée EV au 1er/01/2021  
EP : 30% : entrée EV au 1er/01/2021  
PI : 10%
- Minimum des mesures individuelles : 10 points
- Révision des plafonds AI et EP trop rigides pour adéquatement valoriser le travail fourni et l'atteinte des objectifs (difficultés managériales à conserver durablement des collaborateurs très compétents et motivés)

## Temps de travail

CFDT

- CP :  
Report des congés lors d'un arrêt maladie pendant ledit congé  
1 CP supplémentaire à partir de 55 ans et 2 à partir de 60 ans dans la limite de 62 ans (pour les salariés ayant 28 CP)
- Compensation du travail du samedi : 15% du taux horaire
- Astreintes : Instaurer des astreintes pour absences « inopinées » (à définir aussi) dans tous les services fonctionnant 24h/24 et 7j/7
- Majoration travail de nuit : augmentation du taux horaire à 30%
- Absence événement familiaux  
Augmenter de 1 jour le droit à absence autorisée pour les événements familiaux qui nécessitent un déplacement supérieur à 400km  
Pour tout déménagement mobilier de sa résidence principale (hors mutation intra ou inter ETS) : 1 jour de congé ouvré
- Femmes enceintes : Ne pas planifier plus de 7 h par jour
- Pauses : Dans les services de production organiser des pauses de 15 mn toutes les 3h en sus de la coupure ou pause repas
- Compensation des nuits du 25 au 26 décembre et 31 décembre au 1er janvier en temps heure pour heure au-delà des dispositifs conventionnels
- HQ : création d'un item gréviste avec possibilité pour le personnel de saisir les heures de grève
- Prime en cas de non-respect du c. du travail ou de l'ANAT : 150 euros au salarié

FO

- CP :  
Report des congés payés en cas d'arrêt maladie durant ceux-ci  
Acquisition de 2 jours supplémentaires pour les salariés n'ayant pas pu poser 3 semaines consécutives sur la période 15 juin/15 sept.  
Acquisition de 2 jours supplémentaires pour les salariés n'ayant pas eu d'arrêt de travail (perte d'un CP par période d'arrêt)  
30 congés payés pour tous afin de supprimer les disparités actuelles
- Majorations  
Mise en place d'une majoration de 20% pour le travail du samedi  
Mise en place d'une majoration de 20% pour le 6ème jour de travail consécutif
- Majoration jours fériés  
Passage de la majoration des jours fériés à 100%  
Passage de la majoration du 1er mai à 200%
- Modification du planning inférieur à 7 jours à la demande de l'employeur : majoration de 30% de leur salaire brut de base (PE incluse) par jour jusqu'au rétablissement du planning initial (8 semaines)
- Remplacements inopinés (du jour ou lendemain) : perception d'une prime équivalente à la prime d'astreinte et d'une majoration de 30% des heures réalisées
- Majoration travail de nuit : Passage de la majoration de nuit à 35% comme pour le personnel en intervention d'astreinte la nuit
- Jours fériés : Porter le crédit global annuel de jours fériés chômés ou compensés à 9 jours et 11 jours pour le personnel amené à travailler au minimum 10 dimanches ou jours fériés ou 18 samedis
- Week-end : L'organisation du travail ne doit pas conduire à ne travailler que le samedi ou que le dimanche
- Collecte mobile : Prévoir une planification de 15 mn avant le départ de la collecte mobile
- Absence pour événement familiaux
- En cas d'absence de l'aide à domicile d'un ascendant ou descendant ou frère/sœur ayant une perte d'autonomie et bénéficiant de l'APA ou AAH (contexte RSE et adaptation société au vieillissement) : 4 jours (contexte RSE et adaptation société au vieillissement)
- Surcharge de travail  
Evaluation de la charge de travail par emploi repère et impact de l'efficacité sur cette charge de travail  
Augmentation des effectifs à hauteur des heures supplémentaires et complémentaires  
Garantir les pauses repas et de repos pour l'ensemble du personnel  
Mise en place d'une interface avec les établissements de soin afin de réduire les appels téléphoniques pour connaître les échantillons à prélever avant la transfusion du patient

SNTS

- Respect de tous les engagements de l'ANAT 2017, qui doivent impérativement trouver à s'appliquer partout à l'EFS et selon les mêmes modalités, sans que ne se créent de nouveaux « accords dans l'accord »
- Les indicateurs fournis en commission de suivi de l'accord doivent permettre des comparaisons pertinentes entre périodes, pour suivre précisément et objectivement les évolutions.  
Ils doivent être normalisés sans délai (engagement de toutes les directions régionales et suivi mensuel en instance régionale, pour une meilleure réactivité)
- ANAT : Pour les cadres autonomes, stricte application des articles

1.3 relatif à l'amplitude maximale de la journée de travail,

1.4 relatif à la séquence des jours de travail,

1.5 relatif au temps de repos quotidien

et 1.6 relatif au temps de repos hebdomadaire et au travail dominical.

- Strict RESPECT de L'AUTONOMIE des cadres avec interdiction de les planifier en heures. Aucune plage horaire ou durée quotidienne de travail ne peuvent être requises d'un cadre autonome dont la journée de travail est intégralement décomptée sans condition d'heure d'arrivée ou d'heure de départ de l'établissement
- CP :  
Demande réitérée de report des congés payés annuels en cas de survenue d'une maladie pendant la période de prise des congés payés (transposition en droit français d'une décision de la CJUE).  
Obligation, pour tous les personnels et dans tous les établissements régionaux de l'EFS, de se conformer aux règles de pose des CP et d'autorisation de prise des CP, une non réponse de la hiérarchie à la date deadline prévue dans la procédure valant autorisation.
- Jours fériés cadres autonomes : crédit porté à 10 jours par an en cas de travail sur 10 dimanches et plus et/ou sur 18 samedis et plus par année.
- Jours fériés et dimanches travaillés par les cadres autonomes : mêmes compensations que les salariés payés en heures (majoration, récupération du jour férié)
- Forfaits jours  
Devenir des jours travaillés en sus du forfait jours des cadres autonomes : engagement formel de la Direction de non perte de jours.  
Assouplissement des règles d'avenant permettant de contractualiser des forfaits jours augmentés lorsque la charge de travail ne peut être absorbée sur le temps dédié.  
Compte tenu de la crise pandémique SARS COV-2, possibilité pour tous, y compris les cadres autonomes, de reporter en 2022 les jours de congés payés non pris en 2021
- Forfait jours : Suppression du paramétrage à 10 heures des cadres autonomes dans Horoquartz.
- Définition de forfaits jours individualisés pour tenir compte des jours de CP exceptionnels et des jours accordés au titre du handicap
- Révision des modalités de compensation des déplacements des cadres autonomes, en mission ou en formation, 2 jours de RCV ne suffisant vraiment pas à compenser 37 déplacements annuels, parfois assortis d'une obligation de découcher ! Révision d'autant plus pertinente pour les missionnés nationaux qui passent plusieurs jours par semaine et ce plusieurs fois par an, hors de leur région d'origine, avec souvent des déplacements très longs et pénibles, voire des décalages horaires à la clé.
- Charge de travail des cadres : Respect des dispositions de l'accord (ANAT) concernant la restitution - prévue dans les dispositions transitoires de l'ANAT- de la charge de travail des cadres et la requalification des cadres autonomes qui ne sont pas en mesure d'organiser eux-mêmes leur planning. La jurisprudence est à présent constante, qui donne raison aux cadres « autonomes » planifiés de fait (par exemple, obligatoirement présents aux heures d'ouverture et/ou de fermeture des activités), de requérir le paiement d'heures supplémentaires (défiscalisées)...

## Egalite professionnelle et qualité de vie au travail

### Egalité professionnelle

- |             |  |
|-------------|--|
| <b>CFDT</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Réduction des disparités inter et intra ETS dans la fourchette de +10/-10 du salaire médian national. Plan d'action à établir fin 2021.</li><li>- Afin d'évaluer la politique égalité professionnelle, la direction s'engage à fournir aux OSR et à la commission 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.</li></ul>   |
| <b>FO</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Disparité salariale : Correction automatique de toutes les situations individuelles de disparités salariales qui apparaissent dans les nuages de points, toutes catégories confondues ayant un écart inférieur à 10% par rapport à la moyenne nationale par position et par emploi repère</li><li>- Critères d'attribution des AI, EP, PI : supprimer l'ensemble des critères subjectifs pour permettre une évolution basée sur les compétences</li><li>- Accord d'entreprise : Application uniforme de l'ensemble de nos accords</li><li>- Révision de l'accord cohésion sociale et égalité des chances</li><li>- Egalité Femme/Homme : création d'un indicateur plus pertinent que l'index pour évaluer réellement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</li></ul>   |
| <b>SNTS</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Une enveloppe spécifique de 20.000 points pour réduire les disparités intra-EFS (notamment suite aux revalorisations salariales de début 2020) et inter-ETS, pour des écarts de rémunérations au final contenus entre -10% et +10% à ancienneté et position égales.</li><li>- Classifications /Disparités :<br/>Gommage des disparités -selon anciennetés- induites par les mesures unilatérales d'augmentations ciblées des médecins de collecte en début d'année 2020.<br/>Révision, entre autres, des salaires des responsables médicaux de « bassins de prélèvement » non visés par les campagnes unilatérales de revalorisation des salaires des médecins de collecte (écarts salariaux devenus parfois négligeables entre médecins de collecte et responsables de prélèvement dont l'investissement et la motivation pourraient bien être réinterrogés).<br/>Enveloppe budgétaire dédiée suffisamment approvisionnée</li><li>- L'index EFS d'égalité salariale publié suite au décret du 9 janvier 2019 paraît insuffisant à démontrer l'équivalence « travail égal, salaire égal » au sein de l'établissement. Le SNTS CFE-CGC demande -pour la quatrième année</li></ul> |

consécutives- des études complémentaires argumentées pour prouver l'absence de différences statistiquement significatives entre salaires bruts des femmes et salaires bruts des hommes, entre les personnels payés en heures à temps partiel et à temps complet, entre cadres à forfaits jours complets et réduits, entre personnels de jour et de nuit... On se doit également de mieux étudier les répartitions des évolutions individuelles, l'influence de la maternité, du handicap, voire de l'exercice d'une fonction élective IRP ou désignative syndicale sur le niveau de salaire.

- Recherche active de parités salariales à fonction, périmètre de responsabilité et ancienneté identiques, en considération sans doute moindre du « diplôme » et eu égard au fait que l'immense majorité des fonctions de l'EFS sont réglementées.
- Egalité femmes/hommes : Permettre l'accès égalitaire des femmes aux positions les plus élevées de l'EFS (plafond de verre et « top ten », entre autres). MAIS AUSSI favoriser l'emploi des hommes dans les positions où les femmes sont surreprésentées.

## Qualité de vie au travail

<b>CFDT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Café / thé gratuit pour tous sur tous les sites selon les mêmes modalités que celles du siège</li> <li>- A chaque réaménagement et ou travaux supprimer le travail en salle aveugle</li> <li>- Salle blanche : Communication des résultats de l'étude sur le bon séquençage de travail et des EPI adaptés</li> </ul>
<b>FO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail de nuit : réduire les équipes alternantes jour/nuit en développant les équipes exclusivement de nuit afin de réduire l'impact sur la santé dû aux changements de rythme de travail</li> <li>- Signature d'un accord spécifique sur le droit à la déconnexion</li> <li>- Négociation d'un accord qualité de vie au travail</li> <li>- Enveloppe régionale : Mise en place d'une enveloppe régionale spécifique pour développer la qualité de vie au travail</li> <li>- Conflits/harcèlement</li> <li>- Formation de l'ensemble du personnel sur l'exclusion d'une personne par l'effet de groupe</li> <li>- Amélioration de la gestion des RPS</li> <li>- Création d'activité en groupe en dehors des lieux de travail mais comptée en temps de travail effectif afin d'améliorer les relations entre le personnel</li> <li>- Création d'un service au niveau national pour les réclamations des syndicats afin d'avoir une réponse rapide aux difficultés des salariés et une action de la direction pour résoudre les problèmes</li> <li>- Pauses : <ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en charge du café et thé à l'ensemble du personnel</li> <li>Mise à disposition de fontaine d'eau froide et tiède sur tous les sites</li> </ul> </li> </ul>
<b>SNTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Télétravail : Prendre enfin l'engagement formel de négocier le Télétravail à l'EFS, la demande originelle du SNTS CFE-CGC remontant maintenant à près de 6 années (remise en main propre au président de l'EFS) ; Possibilité de télétravailler 3 jours par semaine pour un temps plein</li> <li>- Droit à la déconnexion pour éviter que le digital ne s'immisce dans la vie privée des salariés (droit à préciser lors de la négociation de l'accord Télétravail).</li> <li>- Aucun bureau ou salle de réunion installés dans des espaces non éclairés par la lumière du jour. Veiller aux conditions et à la qualité de travail en collectivité : chauffage, climatisation, possibilité de restauration pendant la pause repas (microondes), éclairage et ouverture sur l'extérieur.</li> </ul>

## Gestion des emplois et des compétences et la mixité des métiers

<b>CFDT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Révision des classifications</li> <li>- Minimum des positions 1 à 5 : revaloriser de 10 points et pas de minima inférieur au SMIC</li> <li>- sécuriser dans SAP les règles de la classification (ER, position, nombre de points)</li> </ul>
<b>FO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolution de l'emploi</li> <li>- Mise en place de dispositif permettant un passage automatique sur la position supérieure afin de ne pas démotiver le personnel</li> <li>- Ajout de emplois repères de nouveaux métiers de l'EFS ; EPDI et infirmière de supervision</li> <li>- Ajout des DSR dans les commissions régionales de répartition des points</li> <li>- Amélioration du parcours des employés de préparation et de QBD: Passage de 3 en 4 et 4 en 5 en fonction de l'ancienneté</li> <li>- Amélioration des parcours professionnels pour les activités supports</li> <li>- Amélioration des parcours professionnels des techniciens de laboratoire</li> <li>- Classification des emplois /grille salaires</li> <li>- Revalorisation de tous les minima conventionnels de 5%</li> <li>- Création des positions 5A, 5B, 6A, 6B, 7A, 7B</li> <li>- Cadres non médicaux : réévaluer les salaires pour supprimer les écarts de rémunération avec les cadres médicaux</li> <li>- Suppression des augmentations individuelles avec mise en place d'une grille de salaires</li> <li>- Formation professionnelle : abondement de 50% par l'EFS du CPF</li> <li>- Entretien individuel : Mise en place d'objectifs collectifs lors des entretiens individuels afin de créer une dynamique collective au sein du service et ainsi réduire les effets individualismes favorisés par l'EFS avec les EI, EP, PI.</li> </ul>

**SNTS**

- Révision sans délai de la classification des emplois de l'EFS avec-intégration des nouveaux métiers et revalorisation des rémunérations associées (minima de toutes les positions):
- Révision, entre autres, des salaires des responsables médicaux de « bassins de prélèvement » non visés par les campagnes unilatérales de revalorisation des salaires des médecins de collecte (écarts salariaux devenus parfois négligeables entre médecins de collecte et responsables de prélèvement dont l'investissement et la motivation pourraient bien être réinterrogés).
- Attribution de primes conventionnelles pour reconnaître les salariés exerçant des responsabilités transverses multiples
- Arrêt des ambivalences au recrutement avec conjonction de deux ou plusieurs fiches emplois repères pour un même recrutement, du recours à des fiches emplois ne répondant pas à la définition des emplois repères de la convention collective, des clauses abusives concernant le lieu de rattachement contractuel...
- Engagement de publication sans exception de tous les postes en recrutement, avec l'étude par le responsable d'activité de toutes les candidatures sans filtre
- Œuvrer pour une politique RH de recrutement favorisant une représentation équilibrée (conformité au sexe ratio national observé dans la profession) des hommes et des femmes dans toutes les catégories d'emplois, en évitant les métiers « réservés » (i.e. favoriser l'emploi des hommes dans les positions où les femmes sont surreprésentées par rapport aux statistiques nationales).
- Homogénéisation nécessaire, au sein de l'EFS « Etablissement Unique », des règles d'application de la mobilité. Etablir un listing exhaustif de toutes les primes NON conventionnelles de mobilité pour leur substituer une règle unique négociée.
- Négociation et vision partagée d'un véritable accord GPEC qui ne se substitue pas, dans ses modalités d'application, à la classification des emplois de la convention collective de l'EFS. Etudes prospectives argumentées et crédibles concernant les médecins de collecte de l'EFS et les IDE, avec la mise en place de la TMC et le développement des EPDI.

**Autre****CFDT**

- Transport : négociation d'un plan de mobilité
- Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en retraite en temps

**FO**

- Développement Durable  
Développement de l'usage des transports écologiques  
·Financement à hauteur de 50% de l'achat d'un vélo ou trottinette (électrique ou non)  
·Mise en place du forfait mobilités durables à l'EFS  
·Prise en charge de l'abonnement des vélos en libre-service dans les villes (pas de cumul avec les autres aides au transport domicile-travail)  
Réalisation d'une étude par région sur les mesures à prendre pour réduire l'impact écologique de l'établissement (électricité, chauffage, eau...)
- Création d'une commission développement durable au sein du CSE
- Transport  
Réévaluation de la prime de transport de 50% pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel (horaire, absences de transport en commun)  
Doublement de la prime « transport » pour les voitures électriques  
Augmentation de la prime « transport collectif » à 60% prise en charge par l'employeur  
Espaces de stationnement : engagement de la direction de négocier un tarif préférentiel avec les collectivités locales ou les sociétés de parking et prise en charge des frais de stationnement à hauteur de 75%
- Gouvernance :  
Intégration d'un représentant de chaque emploi (infirmière, technicien, chauffeur...) lors de chaque réunion de direction ou d'activité  
Objectif : prendre en compte les difficultés de terrain, partager les réflexions et éviter que les décisions soient essentiellement descendantes et inadaptées au terrain
- Ouverture d'une négociation spécifique sur la gestion des grèves
- Révision de l'accord restauration pour augmenter les indemnités repas
- Départ en retraite :  
Départ en retraite progressive : L'EFS maintiendra le taux de cotisation à taux plein au régime général  
Indemnité de départ en retraite : Ajouter une tranche à 6 mois de salaire de référence pour une ancienneté de 26 à 35 ans et 7 mois pour une ancienneté supérieure à 35 ans  
Majoration des heures sur CET pour permettre un départ anticipé pour le personnel occupant un emploi reconnu par sa pénibilité et pour le personnel en situation de handicap

**SNTS**

- Révision de la prime transport
- Accès aux tickets restaurant pour tous, avec réactivation d'un accord restauration équitable.
- Augmentation des seuils de prise en charge EFS des nuitées d'hôtel et des frais de restauration dans le cadre des frais de mission (procédure non révisée depuis 2014). Demande déjà officiellement portée plusieurs fois par le SNTS CFE-CGC, eu égard aux dépassements couramment observés en hôtellerie et en restauration, notamment dans les DOM.
- Prime départ à la retraite
- Indexation de la prime de départ à la retraite sur l'ancienneté entière à l'EFS, à hauteur d'un mois de salaire de référence par tranche de 5 années d'ancienneté.

Fait à St Denis, le 19/08/2021

En 5 exemplaires originaux.

François TOUJAS



Etablissement Français du Sang ←

Anick VENZAL



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

Benoît LEMERCIER



Fédération CFDT Santé – Sociaux

Daniel BLOOM

Syndicat national de la transfusion sanguine CFE-  
CGC