



Accord relatif au droit syndical et à la modernisation du dialogue social Etablissement Français du Sang

<i>Préambule</i>	2
<i>Chapitre 1 : Les organisations syndicales et leurs représentants</i>	2
<i>Chapitre 2 : La négociation sociale collective</i>	3
<i>Chapitre 3 : Les dispositifs d'information et de communication</i>	4
<i>Chapitre 4 : La gestion du parcours professionnel des représentants du personnel</i>	4
<i>Chapitre 5 : Dispositions finales</i>	5

Préambule

L'Etablissement Français du sang a connu d'importantes mutations tant dans sa structure organisationnelle que dans sa composante sociale, et réunit aujourd'hui un personnel dont les aspirations peuvent évoluer.

Ces mutations ont été accompagnées de dispositifs nationaux et régionaux mis en place par le biais de la négociation collective et à cet égard Il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de l'Etablissement, de négocier un nouvel accord qui soit le reflet de cette évolution et vise à poursuivre la mise en place d'un dialogue social constructif et novateur.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont donc exprimé leur volonté d'encadrer et organiser les moyens de fonctionnement des instances, et les parties signataires réaffirment l'importance qu'elles attachent à la mise en place de règles claires, définies et applicables d'un commun accord.

L'objectif de cet accord est de renforcer le dialogue social, national et régional et de reconnaître le rôle d'intérêt général que jouent les organisations syndicales dans leur fonction de partenaire du dialogue social.

Le dialogue social ainsi rénové doit contribuer aux différents aspects de la vie de l'Etablissement, tant dans les relations humaines et de travail que dans les relations avec les représentants du personnel proprement dites.

Chapitre 1 : Les organisations syndicales et leurs représentants




Chaque organisation syndicale représentative nationalement peut désigner conformément aux dispositions de la Convention Collective un Délégué Syndical central.

En complément, un délégué syndical central suppléant pourra également être désigné dans les mêmes conditions. Dans l'hypothèse où cette nomination est effective, le délégué syndical central suppléant sera réputé suppléer à toute absence du délégué syndical central de moins d'un mois, sans qu'il y ait lieu à quelque autre formalité que ce soit. Le délégué syndical central suppléant bénéficie d'un crédit personnel de 10 heures de délégation par mois.

Il est rappelé que les délégués syndicaux nationaux peuvent se déplacer librement dans l'ensemble des établissements et sites de l'EFS.

Dans ce cadre, ils s'engagent au strict respect des consignes et règles d'hygiène et de sécurité applicable à chaque lieu et circonstance, et à prendre en compte les éventuelles contraintes régissant les accès aux zones de travail ou aux locaux occupés par l'EFS au sein d'autres établissements (hôpitaux, etc...). Si besoin et en fonction des disponibilités, une salle ou un espace peut être mis occasionnellement à leur disposition dans le cadre de ces déplacements.

Au delà des moyens matériels prévus par les dispositions législatives, réglementaires et la convention collective, les organisations représentatives au plan national au sein de l'EFS, bénéficient également de la part de l'Etablissement, dans le cadre d'une enveloppe dédiée

RB   

au fonctionnement du droit syndical, de la prise en charge de moyens complémentaires alloués de façon exclusive :

- aux frais de déplacement et de réunions syndicales,
- aux frais de documentation,
- aux frais de communication.

Ces moyens font l'objet d'une prise en charge directe par l'établissement dans le respect des règles qui y sont applicables. A ce titre, la prise en charge de frais de déplacement et de mission dans ce cadre s'effectue dans les limites instituées par le règlement intérieur des frais de mission de l'Etablissement. L'ensemble des dépenses mises en œuvre, quel qu'en soit l'objet s'intègre également dans le strict cadre des règles relatives à la dépense publique.

La prise en charge de ces moyens de fonctionnement s'intègre dans l'ouverture d'une enveloppe budgétaire globale fixée annuellement à 40 000 € pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives nationalement au sein de l'EFS. Cette dotation est répartie entre les dites organisations syndicales qui se voient allouer un montant fixe et un montant proportionnel au nombre de voix obtenus lors du premier tour des dernières élections des comités d'établissement, selon les règles suivantes :

- 50 % de l'enveloppe est réparti à titre de montant fixe entre les organisations syndicales représentatives nationalement au sein de l'EFS,
- 50 % de l'enveloppe est réparti à titre de montant variable entre les organisations syndicales représentatives nationalement au sein de l'EFS en fonction du nombre de voix obtenus lors du premier tour des dernières élections des comités d'établissement.

L'enveloppe dont dispose chaque organisation syndicale est notifiée annuellement aux délégués syndicaux centraux qui ont également la charge de valider chaque demande d'engagement de dépense transmise à l'EFS.

Chapitre 2 : La négociation sociale collective

Sans préjudice des règles spécifiques relatives à la négociation annuelle obligatoire, chaque organisation syndicale représentative nationalement est représentée dans la négociation sociale nationale par une délégation comportant au maximum 3 représentants appartenant au personnel de l'EFS et dont l'un au moins détient un mandat syndical ou de représentation du personnel.

Le programme de négociation nationale est discuté et formalisé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Le calendrier prévisionnel des réunions de négociation sociale nationale est établi au semestre, les parties s'attachant, dans la mesure du possible, à veiller à ce que celles-ci ne soient pas concomitantes avec les réunions et rencontres sociales régionales.

Les réunions de négociation sociale nationale donnent lieu pour les participants à chaque réunion, à l'allocation d'un temps de préparation, dont les modalités sont fixées au démarrage de chaque programme de négociation.

Pour développer la concertation et favoriser la qualité des négociations, les parties peuvent également convenir de la création spécifique de groupes de réflexion, paritaires ou non, sur



des sujets précis et circonscrits. La composition de ces groupes est convenue d'un commun accord entre la Direction et les organisations syndicales représentatives nationalement dans l'objectif du respect d'une diversité des emplois et des experts du métier ou du domaine concerné.

Les réunions de ces groupes sont des convocations direction et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures.

Chapitre 3 : Les dispositifs d'information et de communication

Les parties reconnaissent la nécessité d'envisager une évolution en matière d'information et de communication associée au droit syndical et à la modernisation du dialogue social. A ce titre, il est apparu important d'envisager le développement rationnel et maîtrisé de des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication dans le dialogue social et dans la communication correspondante.

A ce titre, un certain nombre de moyens sont donc d'ores et déjà dans le cadre du présent accord mis à disposition des organisation syndicale représentatives nationalement :

- Une boîte aux lettres mèl est mise à disposition de chaque organisation syndicale, à sa demande. L'envoi de tract électronique ou de communication syndicale ne saurait être autorisé par cette voie électronique.
- Un accès à un système d'audioconférence téléphonique, pris en charge l'Etablissement, est ouvert aux organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un système de réservation à effectuer auprès de la Direction des Ressources Humaines.
- Chaque mandaté et nouveau mandaté pourra bénéficier à sa demande d'une formation de base aux fondamentaux bureautiques et NTIC (messagerie, internet, bureautique...), pris en charge par l'employeur.

Concernant la mise en place de « sites web » propres aux organisations syndicales, il est convenu que celle-ci relève de la seule responsabilité de ces dernières. L'EFS prendra cependant en charge pour chaque organisation syndicale représentatives nationalement en faisant la demande, une formation aux technologies de création et de gestion de ces sites, à hauteur de 10 jours de stage au global, pour une ou deux personne de l'EFS nommément désignée pour la durée du présent accord,.

Un groupe de travail technique paritaire sera constitué afin d'élaborer des propositions concernant la communication relative au dialogue social dans le cadre de l'utilisation des intranets.

Chapitre 4 : La gestion du parcours professionnel des représentants du personnel

La Direction rappelle que la situation individuelle des titulaires de mandats syndicaux ou de représentation du personnel doit être déterminée en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur activité durant le temps qu'ils consacrent à leur poste de travail,

RB   

sans que l'exercice de leur mandat ne constitue un frein à leur déroulement de carrière ou progression salariale.

Dans ce cadre et pour respecter ces principes, les signataires conviennent d'un dispositif particulier et adapté à l'égard des représentants du personnel en distinguant trois types de situation. Il en découle des conséquences différentes au titre notamment de l'entretien individuel.

- Les représentants exerçant de fait une activité syndicale et de représentation du personnel correspondant à la totalité de leur temps contractuel de travail

Toute personne exerçant des fonctions syndicales et de représentation du personnel (cumul de mandats) correspondant à la totalité de leur temps contractuel de travail, fait l'objet d'un suivi professionnel spécifique reposant sur le principe d'un examen annuel lors d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines. Cet entretien est l'occasion de faire le point avec l'intéressé sur ses projets professionnels en lien avec les compétences acquises et les métiers et organisations de l'établissement, et de programmer les actions de formation et besoins de développement liés aux évolutions possibles et envisageables en matière de parcours professionnels à venir et aux responsabilités des mandats.

- Les représentants exerçant de façon habituelle une activité syndicale et de représentation du personnel au moins égale à un mi-temps de leur temps contractuel de travail

L'entretien annuel d'évaluation sur l'activité professionnelle est réalisée par le responsable hiérarchique. A l'initiative du salarié, un second entretien avec la Direction des Ressources Humaines peut être programmé. Comme au point précédent, cet entretien permet de mettre en perspective la situation professionnelle en devenir du salarié.

- Les représentants exerçant de façon habituelle une activité syndicale dont la durée est inférieure à un mi-temps de leur temps contractuel de travail (et qui consacrent donc une majorité de leur temps de travail à l'activité professionnelle)

L'intéressé est évalué par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus d'entretien annuel d'évaluation.

D'une manière générale, les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent, lors de l'entretien annuel, à la recherche d'un équilibre entre les objectifs (quantitatifs et qualitatifs) fixés et le nombre et la nature des mandats exercés par l'intéressé(e).

Chapitre 5 : Dispositions finales

Le présent accord est applicable en année pleine dès le mois qui suit la date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, à l'issue de laquelle les parties conviendront d'une prorogation éventuelle.

Toute demande de révision formulée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

RS  


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.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi de Seine-Saint-Denis et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny. Par ailleurs, toutes les Directions départementales du Travail et de l'Emploi des sièges des Etablissements de transfusion sanguine seront destinataires, pour information, d'une copie du présent accord.

Fait à Saint-Denis, en 15 exemplaires originaux, le 26 JUIN 2007

Jacques HARDY

Etablissement français du sang

Pascal SPLITTGERBER

**Fédération CFTC Santé
Sociaux**

Alain DUC

**Fédération CFE/CGC Santé et Action
et Sociale**

Murielle BRUNET

**Fédération CGT de la Santé
de l'Action Sociale**

Régine BASTY

Fédération CFDT Santé – Sociaux

Serge DOMINIQUE

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