



**ACCORD RELATIF AU PROJET SOCIAL DE
L'ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG**

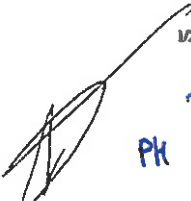
**GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPETENCES**

**FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

DIALOGUE SOCIAL

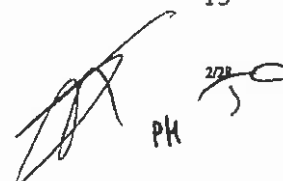
EFS

19/01/2005


1/28
PK TC

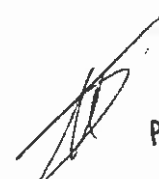
SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	5
1.1 <i>Champ d'application</i>	5
1.2 <i>Durée, Application et Portée de l'accord</i>	5
1.3 <i>Révision</i>	5
1.4 <i>Dénonciation</i>	5
1.5 <i>Bilan et suivi</i>	5
1.6 <i>Dépôt et Publicité de l'accord</i>	6
1.7 <i>Diffusion de l'accord</i>	6
TITRE II – LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	7
2.1 <i>Définition et objectifs de la G.P.E.C.</i>	7
2.2 <i>Les acteurs de la G.P.E.C.</i>	7
2.2.1 – La Direction de l'Etablissement Français du Sang	8
2.2.2 – Le personnel	8
2.2.3 - Les instances représentatives du personnel	8
2.3 <i>L'observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation</i>	8
2.3.1 - Missions de l'observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation	8
2.3.2 - Composition et fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation	9
2.4 <i>Le rapport annuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</i>	9
2.5 <i>Entretien et bilan professionnel de formation et de carrière</i>	9
2.6 <i>Mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique</i>	10
2.6.1 - Développement de l'information et de la communication	11
2.6.2 – Mise en œuvre de la mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique	11
2.7 <i>Mobilité temporaire régionale</i>	12
TITRE III - LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	14
CHAPITRE I – ENJEUX	14
3.1 <i>Objectifs généraux de la formation professionnelle à l'Etablissement Français du Sang</i>	14
CHAPITRE II – LE PLAN DE FORMATION	15
3.2.1 <i>Objectifs du plan de formation</i>	15
3.2.2 <i>Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation</i>	15
3.2.2.1 – Actions d'adaptation au poste de travail	15
3.2.2.2 – Actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi	15
3.2.2.3 – actions de développement des compétences	15



PH

3.2.3	<i>Rôle des instances représentatives du personnel</i>	16
CHAPITRE III – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION.		18
3.3.1	<i>Acquisition et ouverture des droits</i>	18
3.3.2	<i>Formations et publics prioritaires</i>	18
3.3.3	<i>Droit individuel à la formation et temps de travail</i>	19
3.3.4	<i>Droit individuel à la formation : prise en charge des frais de formation et indemnisation</i>	19
3.3.5	<i>Utilisation du droit</i>	19
CHAPITRE IV – CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION		21
3.4.1	<i>Définition et objectifs</i>	21
3.4.2	<i>Périodes de professionnalisation</i>	21
3.4.2.1	<i>Publics prioritaires</i>	21
3.4.2.2	<i>Conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation</i>	21
3.4.2.3	<i>Reconnaissance des périodes de professionnalisation</i>	21
3.4.3	<i>Contrats de professionnalisation.</i>	22
3.4.3.1	<i>Formations et publics prioritaires</i>	22
3.4.3.2	<i>Conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation</i>	22
3.4.3.3	<i>Conditions de rémunération des contrats de professionnalisation</i>	22
3.4.4	<i>Développement de la fonction tutorale</i>	22
CHAPITRE V – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)		24
3.5.1	<i>Définition et priorités de la VAE</i>	24
3.5.2	<i>Mise en œuvre de la VAE</i>	24
CHAPITRE VI – PASSEPORT FORMATION.		25
3.6.1	<i>Mise en œuvre et suivi du passeport formation</i>	25
TITRE IV – DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS SOCIALES		26
4.1	<i>Renforcement du rôle et des moyens de la commission économique du Comité Central d'Entreprise</i>	26
4.2	<i>Coordination entre les différents Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail</i>	26
4.3	<i>Dialogue social, formation et communication</i>	27

 3/28
PK JC

PREAMBULE

Cinq années après sa création, l'Etablissement Français du Sang s'engage dans un Projet d'Etablissement stratégique prévoyant la mise en œuvre d'actions de progrès et la réalisation de nouveaux projets à mener durant les cinq années à venir.

Par ce projet, l'Etablissement Français du Sang réaffirme sa spécificité liée à sa gestion d'une activité de service public et conforte son rôle et sa contribution face aux enjeux majeurs liés aux évolutions médicales, scientifiques et techniques à venir.

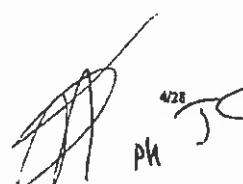
L'Etablissement Français du Sang et les organisations syndicales représentatives signataires ont exprimé leur volonté de considérer que le développement personnel et professionnel du personnel et le suivi d'un dialogue social permanent et participatif constituaient des éléments clés de la réussite de ces projets.

Le présent accord décline ainsi le premier volet d'un projet social de l'Etablissement Français du Sang et prévoit les orientations, dispositifs et mesures, mises en œuvre pour mobiliser les équipes et l'ensemble du personnel autour du Projet de l'Etablissement Français du Sang 2006-2009.

Il vise à :

- consacrer la contribution de tous à la réalisation des ambitions de l'Etablissement Français du Sang, en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en favorisant la formation et le développement professionnel tout au long de la vie,
- moderniser la gestion des ressources humaines et le dialogue social par le partage de l'information.

Il sera suivi d'un second volet relatif à l'hygiène, la sécurité, la santé et les conditions de vie au travail, qui sera négocié avec les organisations syndicales représentatives au cours du second semestre 2005.



Handwritten signature and initials, including the letters 'PH' and a date '4/28'.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

1.1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Etablissement Français du Sang régis par un contrat de droit privé ou public, ainsi qu'aux fonctionnaires et agents publics en position de détachement, toutes catégories professionnelles confondues.

Par ailleurs, les parties conviennent expressément que les dispositions de l'accord prévues aux articles 2.1 à 2.4 du titre II – GPEC, au chapitre II – Plan de Formation, du Titre III – La formation professionnelle tout au long de la vie, et au titre IV – Dialogue social et relations sociales, sont applicables aux fonctionnaires et agents publics mis à disposition, sous réserve des dispositions propres régissant leur situation et leur statut.

1.2 DUREE, APPLICATION ET PORTEE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Les dispositions mises en œuvre par cet accord ont valeur impérative ; il ne peut y être dérogé par voie d'accord d'établissement régional à l'exception des dispositifs expressément prévus.

1.3 REVISION

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.

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.

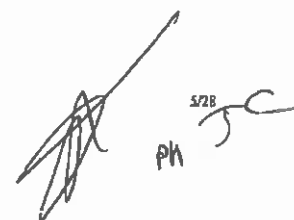
1.4 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, en tout ou partie, par les parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions prévues par l'article L132-8 du code du travail en respectant un délai de préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les signataires et adhérents de l'accord.

1.5 BILAN ET SUIVI

En cas de divergences :

- soit sur l'interprétation des dispositions du présent accord,



Handwritten signatures and initials, including 'PH' and '528'.

- soit sur les modalités d'application de nouveaux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels qui seraient en contradiction avec le présent accord, nécessitant ainsi son adaptation,

les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant soit la contestation, soit l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, pour interpréter ou constater la nécessité d'adapter le présent accord par voie d'avenant.

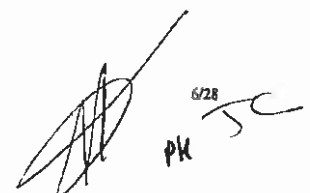
Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente peut désigner trois représentants pour faire partie de cette commission paritaire qui sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette commission sera également en charge de réaliser le suivi annuel de l'application du présent accord.

1.6 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi de Paris et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. 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.

1.7 DIFFUSION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une diffusion individuelle auprès de tous les membres du personnel et sera remis à chaque nouvel embauché.



Handwritten signature and initials. The signature is a stylized, cursive mark. To its right, the initials 'PK' are written, followed by the date '6/28' and another stylized mark.

TITRE II – LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

2.1 DEFINITION ET OBJECTIFS DE LA G.P.E.C.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une approche globale et prospective de la gestion des ressources humaines, construite dans l'intérêt partagé de l'Etablissement et du personnel.

Elle a pour ambition de permettre à l'Etablissement Français du Sang de relever ses défis et de s'adapter aux évolutions à venir en permettant aux personnels de renforcer leurs capacités professionnelles, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation visant à la poursuite de développements de carrière dans des contextes évolutifs.

Elle est fondée sur :

- la connaissance des effectifs et des compétences actuels,
- leur confrontation avec les besoins futurs en effectifs et en compétences,
- la mesure de l'écart entre ces besoins futurs et la projection de l'existant,
- la prise en compte des attentes des populations concernées.

Le premier stade de la GPEC est donc la connaissance des compétences et des effectifs actuels, appuyée sur des études. Ces éléments représentent la base du rapport annuel GPEC.

La seconde étape sera la mise en place d'une veille permanente, portant sur l'évolution de l'ensemble des composantes de la gestion des ressources humaines. La mise en œuvre de cette veille permanente constitue la mission principale de l'observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation.

Cette évolution des composantes de la gestion des ressources humaines de l'Etablissement Français du Sang intègre, entre autres, les facteurs suivants :

- le développement permanent du professionnalisme dans chacune des activités de l'Etablissement,
- les évolutions et changements de contextes, notamment normatif, médical, scientifique, technologique ..., résultant de la propre stratégie de l'Etablissement Français du Sang ou des interactions avec son environnement,
- les aspirations du personnel de l'Etablissement Français du Sang, exprimées notamment en termes de diversification ou de changements professionnels.

Sur un plan collectif, l'analyse issue des éléments figurant au rapport annuel ainsi que les réflexions et avis formulés par l'observatoire paritaire trouveront leur traduction, en termes de gestion, avec la facilitation de l'évolution et du changement professionnels et la mise en œuvre des actions de formation correspondantes.

Les parties signataires entendent valoriser, sur un plan individuel, le principe d'extension de compétences. Cette extension se valide par le développement dans le temps de l'expérience professionnelle et l'acquisition complémentaire d'aptitudes personnelles et de compétences professionnelles reconnues, notamment grâce à la formation professionnelle. Ce dispositif doit permettre à un plus grand nombre de salariés d'élargir leurs activités ou d'accéder à de nouvelles activités.

2.2 LES ACTEURS DE LA G.P.E.C.

2.2.1 – La Direction de l’Etablissement Français du Sang

La Direction de l’Etablissement Français du Sang :

- définit à partir des axes stratégiques une organisation du travail et la gestion de l’emploi appropriée
- engage une réflexion interne sur les évolutions d’emplois et met à disposition de ses interlocuteurs des études et analyses sur les métiers
- élabore les plans d’action pour favoriser l’évolution et l’adaptation des compétences
- communique auprès du personnel sur les possibilités en matière d’emploi et de formation
- informe et associe les partenaires sociaux et le personnel sur les orientations et résultats en matière de GPEC

2.2.2 – Le personnel

Chaque femme et homme de l’Etablissement Français du Sang participe à son évolution professionnelle et à son adaptation, au moyen des outils, formations et informations mis à sa disposition. Soucieux d’une évolution tout au long de sa carrière professionnelle, sans exclusion d’âge ou de métier, chaque membre du personnel est acteur de son adaptation et évolution, en accord avec ses souhaits personnels et les évolutions de l’Etablissement.

2.2.3 - Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives contribuent à la veille permanente relative à l’adaptation des salariés aux emplois et à leurs évolutions et constituent une force de proposition dans les actions à mettre en place.

Enfin, au delà des attributions légales en matière d’information et de consultation sur la vie de l’Etablissement, l’emploi et la formation, les partenaires sociaux sont représentés et participent dans une démarche prospective à l’observatoire paritaire des métiers de l’emploi et de la formation créé au sein de l’Etablissement Français du Sang.

2.3 L’OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS, DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION

2.3.1 - Missions de l’observatoire paritaire des métiers, de l’emploi et de la formation

Les parties signataires conviennent de créer un Observatoire paritaire des métiers, de l’emploi et de la formation.

Ses missions visent à donner des informations prospectives sur l’évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en terme de contenus des fonctions et d’exigences de compétences, ainsi que sur les besoins de formation qui en découlent.

Il s’attache notamment à :

- Recenser les métiers en évolution (métiers émergents, en déclin, en recomposition) et analyser les impacts,
- Apporter des avis et conclusions en matière de gestion des ressources humaines aux instances représentatives du personnel, nationales et régionales, en fonction de leurs compétences respectives,

Sur la base d’études réalisées, soit à l’initiative de l’Etablissement Français du Sang soit pour répondre à des commandes spécifiques de l’Observatoire, ce dernier peut :

- Proposer des axes d’évolutions en matière de contenu et d’exercice des métiers,

- Analyser des opportunités de délégations d'actes et de tâches possibles particulièrement dans le domaine des métiers réglementés, ainsi que les champs d'extension de compétences envisageables,
- Etudier la mise en œuvre de parcours et passerelles professionnels,
- Envisager les axes et priorités de formation correspondants,
- Etudier les modalités de prise en compte de compétences individuelles (reconnaissance de niveau d'expertise ou de tutorat...).

2.3.2 - Composition et fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation

L'Observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation est composé de membres représentant la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national, désignés par les dites organisations parmi le personnel de l'Etablissement Français du Sang. L'Observatoire se réunit dans cette formation plénière deux fois par an.

En complément de ces réunions plénières, des groupes de travail thématiques paritaires composés de représentants de la direction et de membres représentant chaque organisation syndicale, agissant en qualité d'experts sur les questions traitées, peuvent se réunir dans le cadre d'un programme de travail défini par l'Observatoire en formation plénière.

2.4 LE RAPPORT ANNUEL DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

L'objectif du rapport annuel GPEC est, sur la base d'une connaissance précise de l'existant en matière d'effectifs et de compétences, de tirer des analyses utiles à la prospection. Cette connaissance de l'existant s'effectue dans le cadre d'un recueil de données et d'une consolidation nationale qui renforce et complète les outils de pilotage existants.

Ce processus doit notamment permettre de formaliser la connaissance des ressources dans le domaine des compétences existantes (formations initiales et continues, parcours professionnels) en prenant en compte également les spécificités territoriales et régionales.

Issu des travaux de l'Observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation, le rapport GPEC établi chaque année par l'Etablissement Français du Sang, regroupe :

- des études sectorielles sur des métiers ciblés, tant pour les activités médico-techniques que pour les activités associées et supports,
- des études prospectives, avec des tableaux de bord et des projections.

Le rapport annuel GPEC est discuté au sein de l'Observatoire paritaire des métiers, de l'emploi et de la formation, qui y intègre ses préconisations et est annexé au bilan social national de l'Etablissement Français du Sang.

Ce rapport développe des méthodes communes d'analyse du travail, utiles aux différentes instances représentatives du personnel, intervenant chacune selon son propre champ de compétence. Les éléments ainsi transmis doivent permettre d'enrichir la connaissance réciproque des parties pour anticiper les évolutions.

2.5 ENTRETIEN ET BILAN PROFESSIONNEL DE FORMATION ET DE CARRIERE

Tout salarié désireux de s'intégrer dans un plan de développement professionnel pourra, à son initiative demander à bénéficier d'un entretien professionnel personnalisé portant sur la formation associée au parcours professionnel.

Cet entretien, que le salarié aura préparé avec son responsable hiérarchique, se déroulera avec la Direction des Ressources Humaines de chaque Etablissement. Le salarié pourra, à titre de conseil, se faire également accompagner dans la préparation de cette démarche par le membre du personnel de son choix. Le temps consacré à cet entretien par l'ensemble des acteurs est intégralement décompté et rémunéré comme du temps de travail effectif.

Il permettra aux salariés ayant au moins trois années d'activité dans la même fonction d'envisager des objectifs de professionnalisation au regard notamment des perspectives professionnelles internes à l'Etablissement Français du Sang.

Dans le cadre de ces objectifs, cet entretien est l'occasion :

- de faire une analyse des compétences acquises par l'expérience professionnelle, et des aptitudes et compétences que le salarié n'aurait pas l'occasion de mettre en œuvre dans sa fonction actuelle,
- d'identifier les dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient répondre aux objectifs envisagés, en étudiant notamment les possibilités de mettre en œuvre, par le droit individuel à la formation ou la validation des acquis de l'expérience, les évolutions possibles du salarié dans son emploi ou dans un autre emploi
- de vérifier, à la demande du salarié, la mise à jour du « passeport formation », pour en faire ressortir la cohérence ou les éventuels manques, et pour le mettre en perspective par rapport au projet professionnel individuel.

Le contenu de cet entretien professionnel et de ces conclusions fait l'objet d'un document écrit, remis au salarié et reprenant en détail l'ensemble de ces trois points, dont :

- les conclusions de l'échange en terme de compétences acquises, compétences non exploitées et compétences à développer
- les potentialités d'évolution professionnelle et de carrière envisageables
- les besoins et attentes en matière de formation
- l'utilisation possible de la VAE et du DIF
- le mode de reconnaissance des compétences acquises en cas de mise en œuvre d'un parcours qualifiant.

En complément de ce rendez-vous proposé par l'Etablissement Français du Sang à ses personnels, le bilan de compétences peut également permettre à chacun de définir son projet professionnel. Ce bilan est réalisé à la demande du personnel, par un organisme extérieur habilité. Il permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel.

2.6 MOBILITE VOLONTAIRE FONCTIONNELLE OU GEOGRAPHIQUE

La diversité des métiers et la large implantation territoriale, appuyées par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, permettent à l'Etablissement Français du Sang de prendre en compte les aspirations légitimes de ses collaborateurs en matière de mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique.

A cet effet, les dispositions suivantes sont mises en œuvre pour favoriser les démarches que souhaiteraient engager les personnels ; la prise en compte de candidatures internes devant être prioritaire sur les recrutements externes et la mobilité étant également un outil de gestion des ressources humaines permettant de répondre aux souhaits liés à des demandes de rapprochements familiaux.

2.6.1 - Développement de l'information et de la communication

L'Etablissement Français du Sang s'engage à développer une politique d'information et de communication la plus large et la plus en amont possible sur les postes à pourvoir par voie de mutation interne (postes vacants et susceptibles d'être vacants).

Il privilégie, pour la diffusion de cette information, l'Intranet national qui permet une recherche aisée par critères (activités, métiers, régions...) et assure une communication immédiate, tout en permettant de poursuivre l'affichage des offres de postes à pourvoir.

De même, afin de répondre le mieux possible aux salariés faisant valoir un souhait de mobilité géographique, un système d'information inter-établissements est mis en place par la Direction sous la forme d'un recensement mutualisé des demandes de mobilité formulées.

2.6.2 – Mise en œuvre de la mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique

La mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique résulte d'une réponse d'un salarié à un appel à candidature sur poste à pourvoir, d'une demande spontanée de l'intéressé, ou de l'acceptation d'une proposition formulée par l'Etablissement.

Pour favoriser la mobilité, facteur de développement professionnel, et afin d'aider les salariés à préparer leur évolution de carrière, les souhaits et projets de mobilité fonctionnelle formulés lors des entretiens annuels d'évaluation ou lors des entretiens et bilans professionnels et de carrière, se traduisant à court ou moyen terme par une évolution professionnelle identifiée, pourront faire l'objet, dans le cadre du plan de formation, d'actions de formation et de développement des compétences spécifiques.

A durée du travail équivalente, le salarié bénéficie d'une garantie de maintien du niveau de sa rémunération fixe composée de son salaire de base, de ses prime et rattrapage d'expérience, quel que soit son nouveau poste.

Quand la mobilité fonctionnelle amène le salarié à évoluer vers un emploi d'une position supérieure, un avenant au contrat de travail prenant en compte cette situation est mis en œuvre dès la prise du nouveau poste, celle-ci pouvant néanmoins s'accompagner d'une période probatoire réciproque ; cette période probatoire réciproque est proposée par l'Etablissement Français du Sang au salarié et fait l'objet d'un accord écrit qui précise les conditions d'exécution et la situation à l'issue de la période.

La durée de cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai correspondant à la nouvelle position envisagée, telle que définie par la Convention Collective.

Si la période probatoire ne s'avère pas concluante, le salarié retrouve son ancien emploi ou un emploi strictement équivalent sur son site d'origine.

Si la mobilité fonctionnelle à poste équivalent s'accompagne de mobilité géographique entre deux établissements régionaux, il peut être également prévu, sur demande ou avec l'accord du salarié, un délai réciproque de renonciation permettant de vérifier la validité du choix opéré. S'il est prévu, ce délai est au maximum de deux mois.

En cas de mise en œuvre de cette clause de renonciation, le salarié doit retrouver son ancien emploi ou un emploi strictement équivalent sur son site d'origine.

L'Etablissement Français du Sang s'engage également au-delà des disposition de l'article 3.2.1.2.de la Convention Collective, à accompagner la mobilité volontaire fonctionnelle ou géographique dans :

- la recherche d'un nouveau logement pour le salarié et sa famille,
- l'intégration du salarié et de sa famille dans sa nouvelle région,
- l'assistance à la recherche d'un emploi pour le conjoint.

2.7 MOBILITE TEMPORAIRE REGIONALE

La mobilité temporaire au sein d'un même établissement régional est mise en œuvre en vue d'assurer avec du personnel volontaire la continuité de la mission de service public et de santé publique de l'Etablissement et de pallier les situations imprévisibles mettant en cause le fonctionnement des services.

La qualité de cette continuité est garantie par la formation, la compétence et l'expérience reconnue des personnels pouvant être appelés à participer à ces mouvements.

Les salariés concernés doivent bénéficier d'une formation d'adaptation aux postes temporairement occupés.

Dans ce cadre, le salarié peut donc sur la base du volontariat, être appelé dans l'intérêt du service public à travailler dans la même fonction et pour une période de courte durée préalablement définie, dans un lieu de travail différent de son lieu de travail habituel au sein du même établissement régional. Le volontariat s'apprécie à l'occasion de chaque affectation.

Sauf circonstances exceptionnelles, ces affectations font l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Il peut être réduit à une journée avec l'accord du salarié.

En l'absence de mise à disposition d'un véhicule de service, les frais de déplacements supplémentaires engagés sont remboursés dans le cadre de la réglementation interne de l'Etablissement Français du Sang.

Le temps de trajet supplémentaire occasionné par le changement temporaire de lieu de travail est pour les personnels décomptés en heures, intégralement compensé par du repos conventionnel. La journée de travail incluant la durée du trajet supplémentaire ne peut conduire à une amplitude journalière supérieure à 12 heures, le cumul de ces amplitudes sur la semaine ne pouvant excéder 44 heures.

En outre, les salariés reçoivent une prime exceptionnelle de mobilité temporaire de 20 € par jour travaillé en mobilité.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les affectations temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'un site, ni le salarié dont la fonction ou l'emploi entraîne par nature des déplacements réguliers ou permanents, pour ce qui concerne ces déplacements, ni les missions dont les modalités de traitement sont prévues par l'article 3.1.2 – point 3 de l'accord cadre d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'Etablissement Français du Sang.

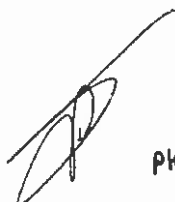
Les modalités d'organisations spécifiques de cette mobilité inter-sites peuvent être complétées dans le cadre de la négociation régionale dans le respect du cadre défini par le présent accord, notamment pour définir le périmètre géographique régionalement concerné.

La négociation régionale définit également les conditions (activités, fréquences des déplacements, secteurs géographiques etc....) dans lesquelles des contrats de travail peuvent prévoir à titre particulier, l'exercice d'une activité spécifique sur plusieurs lieux de travail expressément identifiés, au delà du lieu de travail unique de rattachement, mention obligatoire de ce contrat.

Il en est de même de la création d'équipes spécialisées de polyvalents ou tournants, constituées sur la base du volontariat, dont la mise en œuvre est organisée par voie d'accord régional déterminant notamment les modalités propres à cette organisation, ainsi que les compensations financières liées à

la participation à ces équipes. Ces compensations s'expriment, selon la nature des contraintes régionales envisagées, sous la forme d'une prime mensuelle égale à un pourcentage du minimum conventionnel de la position de chacun des personnels concernés ne pouvant être inférieur à 10 %.

ERS


13/28
PK

TITRE III - LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I – ENJEUX

3.1 OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

Les présentes dispositions ont pour objet de mettre en œuvre, au sein de l'Etablissement Français du Sang, les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ; elles s'inscrivent dans une démarche de développement de la politique contractuelle de la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle est au service du développement personnel et professionnel des personnels, tout en constituant aussi un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que l'Etablissement Français du Sang se doit de mettre en œuvre.

Convaincus en cela que la formation représente un investissement prioritaire et qu'elle concourt à la mise en œuvre de l'égalité des chances au sein de l'Etablissement Français du Sang, les signataires considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de personnels et qu'il est indispensable d'encourager et de reconnaître l'effort de formation résultant tant de l'initiative de l'Etablissement que de l'initiative individuelle des personnels.

L'insertion et la professionnalisation des jeunes, le développement de la formation pour tous, le maintien et le renforcement des compétences des personnels expérimentés et l'accès à des formations permettant un développement de la carrière professionnelle et la promotion sociale du personnel, représentent autant de moyens de répondre aux enjeux futurs de l'Etablissement Français du Sang.

Les signataires mettent ainsi en avant leur attachement aux formations qualifiantes et professionnalisantes, dont la reconnaissance permet l'obtention par les salariés en cours de carrière, de diplômes, titres ou certificats, pouvant se traduire par la mise en œuvre de compétences nouvelles dès lors qu'elles sont en lien avec les métiers exercés à l'Etablissement Français du Sang.

Ces dispositions s'inscrivent donc dans une politique générale et ambitieuse de formation du personnel, de professionnalisation dans le cadre des missions de service public de l'Etablissement Français du Sang, et de développement individuel du personnel.

Elles s'articulent autour des axes suivants :

- Diversifier les modalités d'accès à la formation, afin de maintenir et développer la qualification des personnels,
- Encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue,
- Favoriser le développement de la Validation des Acquis et de l'Expérience au bénéfice des personnels de l'Etablissement Français du Sang par une communication et un accompagnement adaptés,
- Répondre aux aspirations sociales individuelles du personnel,
- Faciliter le recours au Congé individuel de formation.

CHAPITRE II – LE PLAN DE FORMATION

3.2.1 OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

Les signataires s'entendent pour tenir compte des objectifs et priorités de formation tels qu'ils résultent d'une part du Projet d'Etablissement de l'Etablissement Français du Sang, à partir duquel seront établis des axes nationaux pluriannuels, et d'autre part des orientations de formation annuelles.

Sur la base de ces objectifs et priorités, le plan de formation est élaboré chaque année pour répondre aux besoins de formation des personnels, tant au regard de leurs objectifs de progrès que de leurs souhaits d'évolution professionnelle. Ce recueil des besoins s'effectue annuellement entre l'encadrement et les salariés, en amont de la préparation du plan de formation et notamment à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'effort de formation réalisé par l'Etablissement Français du Sang au titre du plan de formation représentera au minimum 1,6 % de la masse salariale. Cet engagement pourra être réévalué en fonction du bilan de l'application du présent accord, notamment au regard de l'articulation entre la construction et la réalisation du plan de formation et de la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

3.2.2 NATURE DES ACTIONS DE FORMATION CONDUITES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

Conformément aux dispositions de l'article L.932-1 du code du travail, les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation s'intègrent dans trois catégories.

3.2.2.1 – Actions d'adaptation au poste de travail

Les actions d'adaptation au poste de travail, notamment les actions d'intégration, de perfectionnement des compétences pour exercer dans le poste occupé ou des actions d'adaptation aux nouvelles technologies sont mises en œuvre sur le temps de travail. Le temps passé à ces formations est intégralement décompté et rémunéré comme du temps de travail effectif et est pris en compte pour le déclenchement des heures complémentaires et supplémentaires. Dans ce cadre, les personnels d'encadrement jouent un rôle déterminant dans l'accueil des nouveaux embauchés et leur découverte de l'établissement, ainsi que dans le recueil de leurs besoins de formation.

3.2.2.2 – Actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi permettent d'anticiper les évolutions du poste ou une évolution des fonctions. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail. Le temps passé à ces formations est intégralement décompté et rémunéré comme du temps de travail effectif et est pris en compte pour le déclenchement des heures complémentaires et supplémentaires.

3.2.2.3 – actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences visent à faire acquérir au salarié des compétences nouvelles. Elles ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle dans le cadre d'une promotion, d'une mobilité professionnelle volontaire ou d'un projet de reclassement. A l'exception

des formations réalisées dans le cadre d'un projet de reclassement interne, ces formations peuvent se dérouler, avec l'accord écrit et préalable du salarié, en dehors du temps de travail effectif dans les limites fixées par l'article 6-5-1 de la convention collective de l'Etablissement Français du Sang, soit 6 jours par an. Pour la partie réalisée sur le temps de travail, si ces formations donnent lieu à dépassement de la durée légale et conventionnelle du travail, celui-ci est pris en compte dans les conditions fixées par l'article L.932-1 II du code du travail, dans la limite de 35 heures ; les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La formation réalisée en dehors du temps de travail, dans la limite fixée par l'article 6-5-1 de la convention collective (soit 6 jours par an), dans le cadre d'une action liée au développement des compétences donne lieu au versement par l'Etablissement Français du Sang d'une allocation de formation qui correspond à 50% de la rémunération nette de référence. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations dues par l'Etablissement Français du Sang et le salarié sur les rémunérations.

Lorsqu'une partie de ces actions de développement des compétences se déroule en dehors du temps de travail, l'Etablissement Français du Sang définit, avant le départ en formation, la nature des engagements qu'il prend si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles l'Etablissement Français du Sang permettra au salarié d'être prioritaire pour accéder, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, à une fonction correspondant aux connaissances acquises avec la classification liée à l'emploi occupé. Cet engagement, s'il n'est pas concrétisé à l'issue d'un délai d'un an, sera renouvelé jusqu'à une période totale de 3 ans, l'Etablissement Français du Sang s'engageant durant cette période à ce que l'accès à la fonction en question ait bien été proposé au salarié concerné.

Le salarié bénéficie de la couverture accident du travail et maladies professionnelles pendant toute la durée de sa formation, y compris pour les heures réalisées en dehors du temps de travail.

L'acceptation ou le refus d'un salarié d'effectuer des heures de formation en dehors de son temps de travail ne saurait être un critère de discrimination et le refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

3.2.3 ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le Comité central d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations nationales en matière de formation pour l'année à venir.

De même les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont respectivement consultés chaque année sur le projet de plan annuel de formation.

Les commissions de formation du comité central d'entreprise et des comités d'établissement sont impliquées en amont des consultations précitées et reçoivent à ce titre les documents utiles à la préparation de ces consultations. Elles contribuent dans ce cadre à la préparation du plan et à son élaboration.

Pour ces consultations annuelles, l'Etablissement Français du Sang fournit :

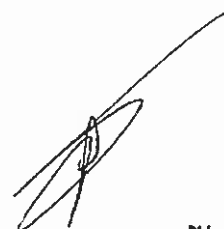
- les orientations générales pluriannuelles et annuelles en matière de formation professionnelle, et les dispositions prises en matière d'information des personnels,
- les publics et actions de formations prioritaires,



- le projet de plan de formation pour l'année à venir, intégrant ses prolongements pour les années ultérieures dans le cadre d'actions pluriannuelles, en précisant la nature des actions de formation envisagées et en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :
 - ✓ actions d'adaptation au poste de travail,
 - ✓ actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi,
 - ✓ actions de développement des compétences,
- les conditions de mise en œuvre des autres actions programmées, notamment :
 - ✓ les congés pour VAE, les actions d'accompagnement et bilans qui y sont liés,
 - ✓ les actions relevant du DIF,
 - ✓ les congés de bilan de compétence,
 - ✓ les contrats et périodes de professionnalisation.

Les mêmes instances sont consultées chaque année sur l'exécution du plan de formation de l'année écoulée. Les documents remis à ces instances à titre de bilan fournissent les mêmes informations.

Ces documents sont fournis, avec un délai préalable de deux semaines, aux commissions formation des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise, qui préparent les consultations en question, en apportant une attention particulière à l'examen des attentes individuelles et collectives des personnels et aux réponses apportées aux demandes de formation ; la fourniture de ces documents ne se substituant pas aux obligations légales et réglementaires prévues en ce domaine sur les éléments à fournir.



CHAPITRE III – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION.

3.3.1 ACQUISITION ET OUVERTURE DES DROITS

En application des articles L.933-1 et suivants du code du travail, un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures par an, est instauré en faveur des salariés de l'Etablissement Français du Sang.

Ce droit s'apprécie par année civile au 1^{er} janvier de chaque année. Il est ouvert, sur la base d'une première année d'acquisition, dès le 1^{er} janvier 2005 pour les salariés en contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté à cette date.

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein recrutés au cours de l'année 2004 verront leurs droits ouverts dès lors qu'ils justifient d'un an d'ancienneté, le calcul de ces droits tenant compte, prorata temporis, de l'ancienneté acquise en 2004.

Les salariés en contrat à durée déterminée qui totalisent une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois, bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis de la durée de leur contrat de travail de l'année.

La durée de ce droit peut être cumulée dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné automatiquement à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de ce droit individuel à la formation est calculée au prorata temporis de la durée prévue au contrat de travail. La limite de cumul de 120 heures s'apprécie pour ces salariés sans limitation de durée.

Ce droit individuel à la formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement de son droit acquis et cumulé au titre du DIF dans l'Etablissement Français du Sang. Il est également informé par écrit de ses droits acquis et transférés dans le cas d'une mutation inter-établissements régionaux, cette information étant annexée à son avenant au contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié continue d'acquérir ses droits au titre du DIF dans la limite d'une année. Cette disposition ne s'applique pas aux cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé sans solde.

3.3.2 FORMATIONS ET PUBLICS PRIORITAIRES

Ce dispositif permet à chaque salarié de compléter ou renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions de formation visant à l'acquisition d'un diplôme en relation avec un métier de l'Etablissement Français du Sang, notamment les métiers réglementés,
- les actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification supérieure,
- les actions de validation des acquis de l'expérience qui peuvent être précédées d'un bilan de compétences,
- les actions de formation organisées et dispensées par l'Etablissement Français du Sang.

- les actions de formation en lien avec les orientations annuelles ou pluriannuelles de formation

Il est rappelé que la définition de ces priorités ne constitue pas une limite à l'exercice du droit individuel à la formation, les salariés restant libres de soumettre un choix qui n'entre pas dans le cadre de ces priorités, notamment des actions d'acquisition, d'entretien ou perfectionnement des connaissances et des compétences, y compris des actions favorisant l'accès à la culture.

3.3.3 DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Soucieux de la prise en compte des caractéristiques et des contraintes individuelles des salariés, les signataires conviennent que le salarié et l'Etablissement Français du Sang s'efforceront, lors de chaque demande, de permettre la réalisation des heures de formation liées à l'utilisation du droit individuel à la formation pendant le temps de travail contractuel du salarié ; cette règle vaudra systématiquement pour les actions de formation organisées et dispensées par l'Etablissement Français du Sang, les actions de validation des acquis de l'expérience et les actions de formation visant à l'acquisition d'un diplôme requis pour l'exercice d'un métier réglementé de l'Etablissement Français du Sang.

En outre, pour les actions d'une durée supérieure à 80 heures, visant à l'acquisition d'un diplôme ou le suivi d'une formation requis réglementairement pour l'exercice d'un métier de l'Etablissement Français du Sang, et pour les actions de validation des acquis de l'expérience, les salariés pourront bénéficier d'un droit d'anticipation de leur crédit d'heures dans la limite de 100 heures, cette anticipation permettant le cas échéant de bénéficier d'un DIF supérieur au plafond prévu de 120 heures.

Dans ce cas, une clause de dédit-formation sera formalisée par écrit avant l'engagement de l'action de formation, dans les conditions prévues à l'article 6-5-2 de la Convention Collective de l'Etablissement Français du Sang. Cette clause ne s'applique qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, à l'exception de la rupture à l'initiative d'un salarié pour suivre son conjoint. L'engagement de remboursement prévu par cette clause est limité à la compensation des heures de DIF anticipées et au montant des coûts pédagogiques engagés liés aux heures de DIF anticipées. Sa durée ne peut excéder une année par année de DIF anticipé dans la limite de trois ans à compter de l'issue de la formation et varie en fonction de la durée et du coût du stage. D'autre part, l'engagement de remboursement est proportionnellement dégressif sur la durée effective d'engagement du salarié. Cette dégressivité est précisée dans la clause de dédit-formation.

3.3.4 DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION ET INDEMNISATION

Les temps consacrés à la formation dans le cadre du droit individuel à la formation réalisés pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les temps consacrés à la formation dans le cadre du droit individuel à la formation réalisés en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'Etablissement Français du Sang, d'une allocation de formation correspondant à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

Dans tous les cas de DIF accordé par l'Etablissement Français du Sang, les coûts pédagogiques sont pris en charge par ce dernier. Il en est de même des frais annexes afférents à la formation (transport, hébergement, restauration) qui sont pris en charge dans le cadre du règlement intérieur de l'Etablissement Français du Sang sur les frais de déplacement.

3.3.5 UTILISATION DU DROIT

La mise en œuvre de ce droit relève de l'initiative du salarié et se fait en accord avec l'Etablissement Français du Sang. Le choix de l'action est réalisé d'un commun accord, en tenant compte notamment

des conclusions de l'entretien annuel d'évaluation et/ou du recueil des besoins réalisé pour l'élaboration du plan de formation.

La demande du salarié est faite par écrit et précise l'action de formation envisagée. L'Etablissement Français du Sang dispose d'un délai d'un mois pour formuler sa réponse écrite qui peut prendre la forme d'une acceptation, d'un report ou d'un refus. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation. En cas de refus, les raisons en seront données dans la réponse écrite.

Lorsque, au cours de deux années consécutives, le salarié se voit opposer un refus sur le choix de l'action de formation qu'il souhaite réaliser dans le cadre du DIF, il bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de sa demande auprès de l'organisme collecteur agréé dont relève l'établissement pour le CIF. Sous réserve que sa demande corresponde aux critères et priorités définis par cet organisme, sa demande est prise en compte. Dans ce cas, l'Etablissement Français du Sang verse à l'organisme le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et le coût horaire de la formation sur une base forfaitaire.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'Etablissement Français du Sang (sauf faute grave ou lourde), ce dernier doit informer le salarié de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Le montant de l'allocation correspondant à ces droits peut permettre de financer une action de bilan de compétence, de VAE ou de formation demandée par le salarié avant la fin de sa période de préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

En cas de rupture à l'initiative du salarié, celui-ci peut demander à bénéficier de ses droits au DIF pour participer à une action de bilan de compétence, de VAE ou de formation, à condition de les engager avant la fin de sa période de préavis.

Les Comités d'Etablissement, le Comité Central d'Entreprise et leurs commissions formation sont consultés chaque année sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation et sur le bilan de cette mise en œuvre.

CHAPITRE IV – CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

3.4.1 DEFINITION ET OBJECTIFS

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- L'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi,
- Le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée

3.4.2 PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

3.4.2.1 - Publics prioritaires

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle ou la reconversion des salariés en contrat à durée indéterminée, les parties s'engagent à mettre en œuvre des périodes de professionnalisation à destination des publics prioritaires suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou salariés désirant acquérir un diplôme permettant l'exercice d'un métier réglementé de l'Etablissement Français du Sang, sans notion d'âge et d'ancienneté,
- salariés âgés de 45 ans au moins ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et disposant d'au moins un an d'ancienneté à l'Etablissement Français du Sang,
- salariés justifiant de 15 ans d'ancienneté en transfusion,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- salariés handicapés,
- salariés reprenant une activité professionnelle après :
 - un congé de maternité,
 - un congé parental d'éducation,
 - une absence de longue durée pour maladie ou accident du travail,
 - une période d'activité syndicale ou de représentation du personnel à temps plein.

3.4.2.2 - Conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont réalisées à l'initiative de l'Etablissement Français du Sang ou du salarié et doivent faire l'objet d'un accord écrit et préalable entre les deux parties.

Elles se déroulent sur le temps de travail. Le temps passé à ces formations est décompté et rémunéré comme du temps de travail effectif et est pris en compte pour le déclenchement des heures complémentaires et supplémentaires.

3.4.2.3 - Reconnaissance des périodes de professionnalisation

L'engagement dans une période de professionnalisation prévoit les conditions dans lesquelles l'Etablissement Français du Sang permettra au salarié d'être prioritaire pour accéder, dans un délai d'un an à l'issue de la période de professionnalisation, à une fonction correspondant aux connaissances acquises avec la classification liée à l'emploi occupé. Cet engagement, s'il n'est pas concrétisé à l'issue d'un délai d'un an, sera renouvelé jusqu'à une période totale de 3 ans, l'Etablissement Français du Sang s'engageant durant cette période à ce que l'accès à la fonction en question ait bien été proposé au salarié concerné.

3.4.3 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION.

3.4.3.1 - Formations et publics prioritaires

Les signataires affirment leur volonté de développer les embauches en contrat de professionnalisation qui représentent un facteur déterminant de l'insertion professionnelle des jeunes et permettent à des demandeurs d'emploi de retrouver une activité professionnelle, particulièrement ceux âgés de plus de 45 ans.

Ils souhaitent privilégier des contrats de professionnalisation destinés notamment :

- à l'acquisition de diplômes, spécialisations ou mentions complémentaires par des personnes possédant un diplôme de niveau III de l'Education Nationale,
- à l'acquisition d'un diplôme de niveau III, IV ou V.

3.4.3.2 - Conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation

Ces contrats de professionnalisation peuvent prendre la forme de contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans le premier cas ils débutent nécessairement par une période de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois.

Cette période peut être portée à 24 mois si la nature des qualifications visées l'exige. Lorsqu'un contrat à durée déterminée de professionnalisation est suivi d'une embauche en CDI, la durée de la période de professionnalisation est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

3.4.3.3 - Conditions de rémunération des contrats de professionnalisation

La rémunération minimale perçue par les titulaires d'un contrat de professionnalisation pendant toute la durée de leur contrat à durée déterminée ou pendant la période de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée varie selon l'âge des titulaires du contrat :

- Pour les jeunes de moins de 26 ans, elle est exprimée en pourcentage du SMIC conformément aux textes légaux, sans pouvoir être inférieure à 70 % du SMIC,
- Pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, cette rémunération ne peut être inférieure au minimum conventionnel de la convention collective.

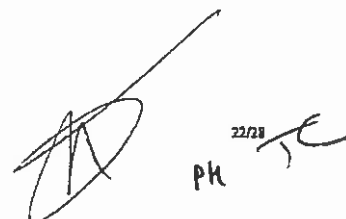
3.4.4 DEVELOPPEMENT DE LA FONCTION TUTORALE

Les parties considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

L'Etablissement Français du Sang s'engage à permettre à chaque tuteur de disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction de tutorat selon le nombre de salariés qu'il accompagne, et à en tenir compte dans l'organisation des services concernés en organisant, le cas échéant, le renfort ou le remplacement nécessaires. Le temps passé à cette fonction est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le tuteur a notamment pour rôles :

- d'aider, informer et guider le salarié bénéficiant d'un contrat, d'une période de professionnalisation, ou d'un contrat d'apprentissage,



Handwritten signature and initials, including the letters 'PH' and the number '22/23'.

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation,
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique,
- de participer aux échanges avec l'organisme de formation.

Il est choisi par l'Etablissement Français du Sang, sur la base du volontariat, en dehors de la hiérarchie du service, parmi les salariés ayant au moins 3 ans d'expérience, en tenant compte de sa qualification, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il ne peut suivre les activités de plus de deux salariés à la fois. Sa fonction tutorale fait l'objet d'un accord écrit et préalable définissant le cadre de son exercice.

La fonction tutorale est prise en compte dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Les salariés retenus pour remplir ce rôle bénéficient d'une formation spécifique à la fonction tutorale et pourront disposer au minimum de deux journées par an pour la préparation et le travail personnel liés à cette fonction. Cette formation et cette période seront considérées comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

CHAPITRE V – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

3.5.1 DEFINITION ET PRIORITES DE LA VAE

Le mécanisme de validation des acquis de l'expérience professionnelle salariée ou bénévole permet à tout salarié d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel en faisant valider par un jury l'expérience ayant généré les connaissances et les compétences correspondantes. Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle supplémentaire.

Les parties reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience et s'engagent à favoriser son utilisation. Dans ce but, l'Etablissement Français du Sang s'engage à développer l'information et l'accompagnement des personnels qui souhaitent s'engager dans cette démarche.

Dans ce cadre, les techniciens habilités et les employés de préparation désireux d'acquérir l'un des diplômes réglementaires pour l'exercice de la profession de technicien de laboratoire bénéficient d'une priorité d'accès au dispositif de la VAE pour s'engager dans cette démarche. Il en va de même pour tout salarié après 20 ans d'activité professionnelle ou 15 ans d'ancienneté en transfusion ainsi que pour les salariés classés dans les positions 1 et 2 de la convention collective.

3.5.2 MISE EN ŒUVRE DE LA VAE

La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience est à l'initiative du salarié qui en fait la demande. En cas d'accord, il bénéficie d'un congé pour validation des acquis de 24 heures, consécutives ou non. Ce congé ne peut être accordé plus d'une fois dans l'année.

Lorsqu'il est prévu l'acquisition de connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle supplémentaire et le passage d'un examen, un congé supplémentaire de 24 heures rémunérées comme du temps de travail effectif est accordé.

L'acquisition de ces connaissances et aptitudes pourra s'effectuer dans le cadre d'un parcours de professionnalisation, les besoins de formation complémentaires faisant l'objet d'une prise en charge selon l'un des dispositifs prévus par le présent accord (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation)

Les salariés qui s'engagent dans cette démarche bénéficient - sous réserve de l'accord de l'organisme collecteur agréé dont relève l'établissement pour le congé individuel de formation - de la prise en charge des frais complémentaires liés, d'une part à la réalisation d'un bilan de compétence, d'autre part à l'accompagnement dans la constitution de leur dossier.

L'engagement dans une démarche de VAE prévoit les conditions dans lesquelles l'Etablissement Français du Sang permettra au salarié d'être prioritaire pour accéder, dans un délai d'un an à l'issue de la VAE, à une fonction correspondant aux connaissances acquises avec la classification liée à l'emploi occupé. Cet engagement, s'il n'est pas concrétisé à l'issue d'un délai d'un an, sera renouvelé jusqu'à une période totale de 3 ans, l'Etablissement Français du Sang s'engageant durant cette période à ce que l'accès à la fonction en question ait bien été proposé au salarié concerné.

CHAPITRE VI – PASSEPORT FORMATION.

3.6.1 MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PASSEPORT FORMATION


Les signataires conviennent d'instituer la possibilité pour chaque salarié de disposer d'un « Passeport formation », qui restera sa propriété.

Ce document, mis en place à compter du début de l'année 2006, a pour objectif de valoriser les connaissances et aptitudes professionnelles acquises par le salarié tout au long de sa carrière ; il pourra faciliter son évolution en lui permettant d'être acteur à part entière dans la conduite de son projet professionnel.


Il est composé de deux volets :

- un premier volet recensant les informations suivantes :
 - ✓ les cursus suivis et les diplômes, titres et certificats obtenus dans le cadre de la formation initiale,
 - ✓ les diplômes, titres, certificats ou autres reconnaissances, obtenus dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis par l'expérience,
 - ✓ les actions de formation continue suivies au titre du plan de formation ou en validation des acquis,
 - ✓ les activités tutorales exercées
- un deuxième volet recensant les expériences professionnelles acquises dans les emplois et fonctions exercés au sein de l'Etablissement Français du Sang, ou dans d'autres activités.

La constitution du « Passeport formation » se fera à partir des éléments inscrits dans le dossier individuel de chaque salarié, complété si nécessaire des éléments fournis par le salarié. Son actualisation peut se faire à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.



PH 25/28



TITRE IV – DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS SOCIALES

4.1 RENFORCEMENT DU ROLE ET DES MOYENS DE LA COMMISSION ECONOMIQUE DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Conscients de l'importance du rôle des institutions représentatives du personnel en matière économique, les signataires conviennent de renforcer le rôle et les moyens de la Commission Economique du Comité Central d'Entreprise en lui permettant de se réunir plus fréquemment.

Ainsi la commission économique peut, à son initiative, se réunir autant de fois que se réunit le Comité Central d'Entreprise, dans le cadre des réunions ordinaires et extraordinaires.

Elle bénéficie en outre d'une journée de réunion complémentaire pour l'examen des comptes annuels.

Par ailleurs, indépendamment de ces réunions, la Direction pourra convoquer la Commission Economique à des réunions d'information dans les domaines relevant de sa compétence.

Ces réunions ont notamment pour objet d'assurer entre les réunions ordinaires du Comité Central d'Entreprise, une information régulière de cette instance sur des questions d'actualité.

Dans ce cadre, le secrétaire du Comité Central d'Entreprise accompagnera la délégation de la Commission Economique.

En vue de ces réunions spécifiques, les membres de la commission économique bénéficieront d'un temps de préparation équivalent.

4.2 COORDINATION ENTRE LES DIFFERENTS COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

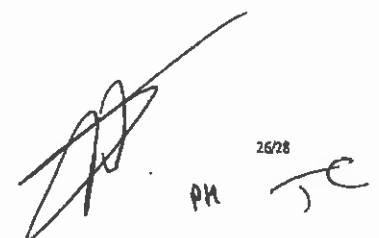
Les signataires rappellent le rôle et la mission spécifique et indispensable des CHSCT ainsi que les responsabilités qui en découlent en termes de délibération, d'avis et de consultation dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité, de la santé et des conditions de travail.

L'Etablissement Français du Sang définit comme l'un des objectifs du projet social, le renforcement de la cohésion et du lien social entre les différentes catégories de personnel et les différentes régions de l'Etablissement Français du Sang, au travers de leurs représentations dans les CHSCT.

C'est pourquoi en réponse à ce double objectif, les secrétaires de chacun des CHSCT régionaux, ou leurs représentants en cas d'impossibilité, participent à une conférence annuelle, organisée par la Direction de l'Etablissement Français du Sang. L'ordre du jour en sera établi conjointement par la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Cette conférence annuelle a pour objet de permettre aux élus des CHSCT régionaux de convenir d'une politique commune en matière d'hygiène et de sécurité au travail, en identifiant les enjeux communs aux métiers et organisations de l'Etablissement Français du Sang, et en échangeant sur les meilleures pratiques mises en œuvre dans chacun des établissements en vue de définir des modalités et plans d'action communs.

Participe également à cette conférence un représentant désigné parmi le personnel de l'Etablissement Français du Sang par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national.



Handwritten signature and initials, including the letters 'PM' and 'TE'.

Des personnalités extérieures peuvent également être associées à tout ou partie des débats à titre d'expert (médecins du travail, ...), sur proposition de la Direction ou des organisations syndicales représentatives.

Il sera désigné, au début de chaque séance, un secrétaire de la conférence des CHSCT, chargé de l'animation des débats et du suivi des délibérations de cet organe tout au long de l'année.

Le temps passé à cette conférence est rémunéré comme du temps de travail effectif.

En vue de la préparation, les participants à la conférence annuelle (secrétaires de CHSCT et représentants des organisations syndicales représentatives) bénéficient d'un crédit d'heures annuel exceptionnel de 7 heures à prendre dans le mois précédant la réunion.

4.3 DIALOGUE SOCIAL, FORMATION ET COMMUNICATION

L'Etablissement Français du Sang s'engage à mettre à disposition les moyens nécessaires pour permettre aux représentants du personnel de bénéficier dans le cadre du plan de formation, d'actions pédagogiques définies d'un commun accord et intégrant les besoins de développement liés aux missions et responsabilités découlant de leurs mandats.

En outre pour prendre en compte les contraintes d'éloignement géographique entre représentants du personnel, et afin de faciliter leurs échanges, l'Etablissement Français du Sang leur donne accès à un système de conférence téléphonique sur réservation.

Par ailleurs, l'Etablissement Français du Sang engagera des négociations avec les organisations syndicales représentatives sur les moyens et conditions de communication qui pourraient leur être ouverts, ainsi qu'aux autres organes de représentation du personnel, dans le cadre de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.

L'Etablissement Français du Sang considère enfin que les objectifs poursuivis dans le présent accord nécessitent de mettre à disposition de son management, des outils de communication et de formation permettant l'appropriation la plus large et la plus complète possible du dialogue social, et met en œuvre dans ce cadre les actions de sensibilisation et de formation appropriées.



PH JC

Fait à Paris, en 15 exemplaires originaux

19 MAI 2025

Patrick HERVE

Etablissement Français du Sang

Pascal SPLITTGERBER

Fédération CFTC Santé Sociaux

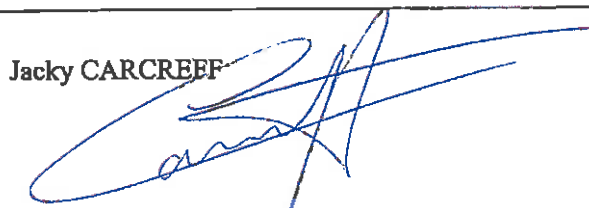
Alain DUC

Murielle BRUNET

Fédération CFE/CGC Santé et Action Sociale

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Jacky CARCREFF



Fédération CFDT Santé – Sociaux

Claudine SARTIAUX

Fédération des personnels des Services Publics et des services de santé "Force ouvrière"