



**ACCORD SUR LA COHESION SOCIALE
ET
L'EGALITE DES CHANCES
2014-2016**

Sommaire

PREAMBULE.....	7
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	8
1.1 Champ d'application.....	8
1.2 Durée et portée de l'accord	8
TITRE II : LES MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	9
2.1 Recrutement.....	9
2.1.1 Mixité des métiers.....	9
2.1.2 Candidatures	9
2.2 Développement des carrières	9
2.2.1 Représentation féminine dans les instances de direction	9
2.2.2 Rémunération.....	9
2.2.2.1 Egalité professionnelle inter et intra régionale.....	10
2.2.2.2 Evolution de la rémunération en cas de congé de maternité ou d'adoption	10
2.2.2.3 Paiement des congés paternité.....	10
2.2.3 Accompagnement et formation	10
2.2.3.1 Droit individuel à la formation	10
2.2.3.2 Bilan professionnel.....	10
2.3 Conciliation vie professionnelle / vie personnelle	11
2.3.1 Priorité de poste.....	11
2.3.2 Retour de congé parental / maternité	11
2.3.3 CESU	11
2.3.4 Mobilité dans un contexte de rapprochement familial	13
2.3.5 Période d'activité réduite.....	13
2.3.5.1 Carrière des salariés à temps partiel.....	13
2.3.5.2 Période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant	13
2.3.5.3 Congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale.....	13
TITRE III : LES MESURES INTERGENERATIONNELLES	15
3.1 Diagnostic préalable	15
3.2 Engagements en faveur des jeunes.....	16
3.2.1 Recrutement de jeunes	16
3.2.2 Modalités de recours aux contrats en alternance et aux stages	16
3.2.3 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'établissement	17
3.2.4 Modalités d'accès des jeunes à la formation	17
3.3 Engagements en faveur des seniors.....	17
3.3.1 Actions favorisant le maintien dans l'emploi des seniors (l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation du poste de travail).....	17
3.3.1.1 Prévention de la pénibilité, prise en compte des conditions de travail et rôle des CHSCT ..	18
3.3.1.2 Repos conventionnel pour les travailleurs de nuit.....	18
3.3.1.3 Médecine préventive	18
3.3.2 Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestions des âges.....	19
3.3.3 Actions d'anticipation de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	19
3.3.4 Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite	20
3.3.4.1 Réduction du temps de travail en fin de carrière.....	20
3.3.4.2 Utilisation du CET en fin de carrière.....	21
3.3.4.3 Préparation à la retraite	21
3.4 Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.....	21
TITRE IV : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET CITOYENNETE	22

4.1 Egalité des chances.....	22
4.2 Citoyenneté	22
4.2.1 Indemnisation complémentaire pour les jurés d'assises	22
4.2.2 Aménagement du temps de travail pour les élus locaux	23
TITRE V : SUIVI ET OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT.....	24
5.1 Commission de suivi	24
TITRE VI : FORMALITES	25
6.1 Révision	25
6.2 Dépôt et publicité de l'accord	25
Annexe 1	27
Diagnostic – Mesures intergénérationnelles	27
CHAPITRE I – BILAN DISPOSITIF SENIOR 2011 – 2013	31
1.1 Maintien dans l'emploi.....	31
1.2 Domaine d'action prioritaire « anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.....	31
1.3 Approche ergonomique des conditions de travail	31
1.4 Médecine préventive	31
1.5 Repos conventionnel travailleur de nuit	32
1.6 Domaine d'action prioritaire « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	32
1.7 Réduction du temps de travail en fin de carrière.....	32
1.8 Nombre de CET retraite utilisés chaque année.....	33
1.9 Préparation à la retraite	33
1.10 Réduction du temps de travail et prévoyance	33
1.11 Transmission des savoirs	33
CHAPITRE II – DONNEES DEMOGRAPHIQUES	35
TITRE I : ANALYSE DES SALARIES PAR AGE ET PAR ANCIENNETE	35
1.1 Analyse par âge	35
1.1.1 Histogramme des âges	35
1.1.2 Répartition des F et des H par tranche d'âge.....	35
1.1.3 Répartition par tranche d'âge et par activités	36
1.1.4 Evolution histogramme des âges sur 3 ans	36
1.2 Analyse par ancienneté	37
1.2.1 Répartition par tranche d'ancienneté et par activités	37
1.2.2 Evolution histogramme des anciennetés sur 3 ans.....	38
Titre II : PYRAMIDE DES AGES 2012 – PRINCIPAUX EMPLOIS REPERES	39
2.1 Pyramide des âges – par emploi repère et par sexe	39
2.1.1 Pyramide des âges – Assistant de gestion.....	39
2.1.2 Pyramide des âges – Cadre de fonction support	39
2.1.3 Pyramide des âges – Cadre médico technique	40
2.1.4 Pyramide des âges – Coordonnateur d'activités médicales.....	40
2.1.5 Pyramide des âges – employé qualifié de production	40
2.1.6 Pyramide des âges – Employé relation donneurs	41
2.1.7 Pyramide des âges – infirmiers	41
2.1.8 Pyramide des âges – Médecins de prélèvement.....	41
2.1.9 Pyramide des âges – Technicien de gestion.....	42
2.1.10 Pyramide des âges – Technicien de laboratoire.....	42
TITRE III : REPARTITION DES JEUNES ET DES SENIORS	43
3.1 Répartition des salariés par activités et par tranche d'âge en %	43
3.2 Répartition des salariés par activités et par tranche d'âge en % de l'effectif total	43
3.3 Poids des jeunes et des seniors par activités	43
3.4 Poids des jeunes et des seniors par CSP et par catégorie d'âge	43
3.5 Répartition par emploi repère.....	44

3.6 Age moyen par emploi repère.....	44
3.7 Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite.....	45
TITRE IV : EMBAUCHES 2012 PAR EMPLOI REPERE.....	46
4.1 Embauches 2012 par emploi repère	46
4.2 Age moyen des effectifs entrants	47
TITRE V : SORTIES 2012 PAR EMPLOI REPERE	48
5.1 Sorties 2012 par emploi repère.....	48
5.2 Age moyen des effectifs sortants	49
TITRE VI : NOMBRE DE SALARIES DE PLUS DE 58 ANS	50
6.1 Nombre de salariés de plus de 58 ans.....	50
CHAPITRE III : DONNEES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET SITUATIONS DE PENIBILITE.....	51
TITRE I : Résultats de l'audit pénibilité mené avec le Cabinet Ariane Conseils de fin 2011 à fin 2012 (cf. annexe 1).....	51
TITRE II : Données sur l'absentéisme en 2012.	52
2.1 Absentéisme - Données Nationales	52
2.1.1 Répartition du nombre d'arrêts par âge en 2012	52
2.1.2 Durée des absences par âge en 2012.....	52
2.1.3 Nombre d'AT par tranche d'âge en 2012.....	53
2.1.4 Répartition en % des durées d'arrêts pour AT par tranche d'âge en 2012.....	53
2.1.5 Nombre de Maladies Professionnelles en 2012.....	54
2.2 Absentéisme – Données par activité.....	54
2.2.1 Répartition en % par activité et par durée d'arrêt de santé en 2012	54
2.2.2 Répartition des absences (nombre d'absences) par tranche d'âge et par activité en 2012... 55	
2.2.2.1 Répartition des absences par tranche d'âge –Prélèvement	55
2.2.2.2 Répartition des absences par tranche d'âge –Qualification Biologique du Don.....	55
2.2.2.3 Répartition des absences par tranche d'âge –Distribution/IHR.....	56
2.2.2.4 Répartition des absences par tranche d'âge –Préparation/ production	56
2.2.3 Durée des absences par âge, par activité, par durée en 2012	57
2.2.3.1 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - Prélèvement.....	57
2.2.3.2 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - QBD	57
2.2.3.3 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - Distribution/IHR	58
2.2.3.4 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - Préparation/ production	58
2.2.4 Répartition absentéisme pour AT par tranche d'âge en 2012	58
2.2.4.1 Répartition absentéisme pour AT - Prélèvement.....	59
2.2.4.2 Répartition absentéisme pour AT - Qualification du don	59
2.2.4.3 Répartition absentéisme pour AT - Distribution/IHR	59
2.2.4.4 Répartition absentéisme pour AT - Préparation/ production	60
2.3 Absentéisme - Données par emploi repère	60
2.3.1 Nombre d'arrêts par âge - Par emploi repère en 2012	60
2.3.1.1 Nombre d'arrêts par tranche d'âge IDE	60
2.3.1.2 Nombre d'arrêts par tranche d'âge -Technicien de laboratoire	61
2.3.1.3 Nombre d'arrêts par tranche d'âge - Chauffeur	61
2.3.1.4 Nombre d'arrêts par tranche d'âge – Employé de production	62

2.3.1.5 Nombre d'arrêts par tranche d'âge – Employé Technique	62
2.3.1.6 Nombre d'arrêts par tranche d'âge - Employé technicien maintenance.....	63
2.3.2 Durée des absences par âge en 2012.....	63
2.3.2.1 Durée des absences - IDE	63
2.3.2.2 Durée des absences - Technicien de laboratoire	64
2.3.2.3 Durée des absences - Chauffeur.....	64
2.3.2.4 Durée des absences - Employé de production.....	65
2.3.2.5 Durée des absences - Employé technique	65
2.3.2.6 Durée des absences - Employé technicien maintenance.....	66
2.3.3 Nombre d'AT par tranche d'âge, par emploi repère en 2012.....	66
2.3.3.1 Nombre d'AT par tranche d'âge - IDE	66
2.3.3.2 Nombre d'AT par tranche d'âge - Technicien de laboratoire.....	67
2.3.3.3 Nombre d'AT par tranche d'âge - Chauffeur.....	67
2.3.3.4 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé de production	68
2.3.3.5 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé technique.....	68
CHAPITRE IV : IDENTIFICATION DES Enjeux d'avenir en matière de compétences	70
Annexe 2.....	71
Grille de rémunération stagiaires et doctorants EFS	71
Annexe 3.....	72
Certificat de consultation ou d'acte médical de médecine préventive	72
Annexe 4.....	73
Tableau de synthèse et calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements	
"Intergénérationnels"	73
Annexe 5.....	75
Indicateurs de suivi.....	75

Entre les soussignés :

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

D'une part,

et

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

Régine BASTY, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CFDT.

Murielle BRUNET, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CGT.

Serge DOMINIQUE, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour FO.

Martine STAINS, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour le SNTS CFE/CGC.

D'autre part,

PREAMBULE

En harmonie avec ses valeurs de solidarité, de l'intérêt public et d'ouverture à autrui, l'Etablissement Français du Sang a souhaité, par le présent accord, se donner les moyens de renforcer la cohésion sociale en son sein et s'ouvrir davantage à ceux qui sont éloignés de l'emploi.

Le présent accord complète l'engagement de l'Etablissement en faveur du handicap, concrétisé dans deux accords successifs signés à l'unanimité des partenaires sociaux en 2007, 2009 et en 2011. Il s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale et de lutte contre les discriminations de l'Etablissement. Enfin, sur le volet inter-génération, les parties entendent poursuivre les actions engagées en faveur des jeunes et des seniors en conformité avec les dispositions de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Le présent accord s'attache à mettre en œuvre les valeurs éthiques de cohésion, de solidarité et d'équité de l'Etablissement Français du Sang par une approche qu'il veut efficace, visant les populations cibles suivantes:

- les femmes qui, en 2012, représentent 73% de l'effectif et pour lesquelles l'EFS doit veiller à garantir des possibilités de carrière et de développement personnel identiques à celles dont peuvent bénéficier les hommes.
- les différentes générations au sein du collectif de travail afin de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge, son niveau de qualification en favorisant la coopération et la transmission des savoirs et des compétences,
- les populations éloignées de l'emploi, que l'EFS souhaite aider à se former ou à s'insérer dans le milieu professionnel.

Par ailleurs l'EFS souhaite promouvoir une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment pour le personnel à temps partiel non choisi.

Enfin, la direction et les partenaires sociaux s'engagent à veiller conjointement à préserver, au sein de l'Etablissement unique, une égalité territoriale et à corriger les éventuels écarts inter et intra régionaux (classification, évolution de carrière, rémunération dont les éléments variables, conditions de travail...).

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 ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires et agents publics mis à disposition, sous réserve des dispositions propres régissant leur situation et leur statut.

1.2 Durée et portée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er}/01/2014, pour une durée déterminée de trois ans, soit jusqu'au 31/12/2016, avec tacite reconduction par périodes de trois ans.

Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. Une négociation sera ouverte tous les trois ans.

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 par cet accord.

TITRE II : LES MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'EFS emploie des personnels très majoritairement féminins, notamment parmi les catégories « techniciens et agents de maîtrise » et dans les activités médico-techniques. Malgré cette très forte représentation des femmes dans le personnel, constat est fait que leurs opportunités de carrière et de développement personnel peuvent être renforcées. Le faible nombre de femmes parmi les cadres dirigeants en témoigne. Cette démarche s'inscrit pleinement dans les démarches plus globales de gestion des carrières au sein de l'Etablissement.

En complément des mesures ciblées adoptées par le présent accord, les signataires souhaitent rappeler que le bon fonctionnement de l'Etablissement nécessite d'apporter, dans le management des équipes, tout le soin nécessaire pour respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

2.1 Recrutement

2.1.1 Mixité des métiers

L'EFS s'engage à mettre en place une communication interne et externe sur ses emplois pour donner une meilleure visibilité au contenu des activités, contribuer à dépasser les stéréotypes et développer une plus large mixité femmes-hommes. A cette fin, l'EFS établira, pour les métiers dont la mixité apparaît insuffisante, un suivi des recrutements par sexe et en déduira des plans d'action adéquats.

2.1.2 Candidatures

L'accès des femmes aux postes d'encadrement et aux instances de direction doit être encouragé. C'est pourquoi le présent accord prévoit que, pour tout recrutement interne ou externe d'un cadre en position 9, 10 ou dirigeant, la direction des ressources humaines de la région concernée - avec l'appui si nécessaire de la direction nationale des ressources humaines - devra présenter, dans la mesure où les candidatures obtenues le permettent, au moins une candidature féminine parmi les candidatures présélectionnées. Le rapport sur l'égalité professionnelle fera un bilan annuel de ce dispositif et permettra de suivre la progression de la représentation des femmes dans les postes de direction.

2.2 Développement des carrières

2.2.1 Représentation féminine dans les instances de direction

Les signataires du présent accord considèrent que la représentation féminine dans les instances de direction, aussi bien nationales que régionales, doit progresser. L'objectif poursuivi par l'EFS est d'encourager les candidatures féminines aux postes d'encadrement et de direction et d'accompagner leurs prises de postes.

Pour cela, l'EFS s'engage à mettre en place des actions de formation, de parrainage interne ou de mentorat externe permettant de développer les potentiels et lever les éventuels freins liés aux stéréotypes ou aux difficultés d'articulation entre sphère professionnelle et sphère privée. Les parrains bénéficieront de formations à leur rôle. Le nombre des actions de formation, de parrainage ou de mentorat sera suivi chaque année et intégré au rapport relatif à l'Egalité professionnelle.

Des actions de communication dans les supports internes seront également initiées.

2.2.2 Rémunération

L'EFS s'engage à respecter une égalité salariale dans les décisions d'évolution professionnelle entre femmes et hommes.

Des indicateurs de suivi du niveau et des évolutions de salaire seront présentés dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

2.2.2.1 Egalité professionnelle inter et intra régionale

Malgré la diversité et la multiplicité de ses implantations géographiques l'EFS, établissement public national unique, offre à ses salariés des modalités homogènes de gestion, de traitement ou d'évolution de carrière. La convention collective de l'EFS et les accords nationaux de l'EFS en constituent le socle.

La direction et les partenaires sociaux s'engagent à veiller conjointement à préserver au sein de l'établissement unique, une égalité territoriale et à corriger les éventuels écarts interrégionaux (classification, évolution de carrière, éléments variables de la rémunération, des conditions de travail...).

La réduction des disparités inter et intra régionale sera poursuivie.

Les études annuelles seront réalisées sur l'ensemble des salariés et porteront sur le salaire global, intégrant le salaire de base et la prime d'expérience.

2.2.2.2 Evolution de la rémunération en cas de congé de maternité ou d'adoption

Les congés d'adoption ou de maternité ne doivent pas avoir d'incidence négative sur l'évolution de carrière. A ce titre, les salarié(e)s de retour de congés maternité et d'adoption percevront les augmentations générales ainsi que la moyenne nationale des augmentations individuelles annuelles de leur catégorie (E/TAM/C).

Les augmentations individuelles visées sont exclusivement les augmentations individuelles de la catégorie. Il est précisé que le calcul de la moyenne des augmentations individuelles inclut les salariés de la même catégorie n'ayant pas bénéficié d'augmentation et n'est pas soumis au minimum d'évolution salariale conventionnelle (1,5%). Cette augmentation interviendra sur l'année de naissance ou d'adoption de l'enfant.

2.2.2.3 Paiement des congés paternité

L'EFS maintient le versement intégral du salaire pour les hommes en congé de paternité ayant plus d'un an d'ancienneté.

2.2.3 Accompagnement et formation

2.2.3.1 Droit individuel à la formation

L'acquisition des droits au DIF sera maintenue, sur la base d'un temps complet, pour les salariés en congé parental à temps partiel ou à temps plein, dans les limites de trois années et du plafond autorisé. L'acquisition des droits au titre du compte personnel formation sera régie par les mêmes règles.

2.2.3.2 Bilan professionnel

L'accord relatif au projet social du 18 mai 2005 a institué un entretien professionnel avec la Direction des Ressources Humaines pour tout salarié désireux de s'intégrer dans un plan de développement professionnel. Cet entretien professionnel doit également porter sur les besoins éventuels de formation. Afin de favoriser le déroulement des carrières, notamment dans la seconde partie de la vie professionnelle, l'entretien professionnel doit être un outil davantage utilisé.

2.3 Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

En complément des mesures ciblées adoptées par le présent accord, les signataires souhaitent rappeler que le bon fonctionnement de l'Etablissement nécessite d'apporter, dans le management des équipes, tout le soin nécessaire pour respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ceci passe notamment par :

- l'équité des plannings
- le respect des horaires
- le respect des plannings
- les horaires de réunions respectueux des équilibres de vie
- la transmission des informations en cas d'absence

2.3.1 Priorité de poste

Les signataires du présent accord rappellent que pour tout emploi vacant de leur catégorie professionnelle, les CDI ou MAD :

- travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, conformément à l'article L3-2-6-1 de la Convention Collective de l'EFS ;

- temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, conformément à l'article L3123-8 du Code du Travail ;

- temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, conformément à l'article L3123-8 du Code du Travail ;

ont priorité sur les recrutements externes, les intérimaires et les CDD.

La priorité liée au travail de nuit, sera, dans la mesure du possible, et dans la limite du respect du dispositif légal, privilégiée.

2.3.2 Retour de congé parental / maternité

Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental à temps complet, le (la) salarié(e) sera invité(e) à participer à un entretien avec la DRH régionale et/ou une personne de sa hiérarchie pour préparer au mieux sa reprise d'activité et évaluer ses besoins éventuels de formation.

Dans les trois semaines qui précèdent le terme d'un congé maternité, la salariée sera invitée à participer à un entretien avec la DRH régionale et/ou une personne de sa hiérarchie, pour préparer sa reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Au cours de cet entretien, la garantie de progression salariale (article 5-3-2-3 de la convention collective) au retour du congé sera examinée en prenant en compte la durée du congé parental. La progression salariale des femmes en retour de congé maternité est prévue par le point 2.2.2 du présent accord.

2.3.3 CESU

L'EFS s'engage à faire bénéficier les salariés parents d'enfants de moins de trois ans d'une aide aux frais de garde sous forme de chèques emploi service universels (CESU).

Le financement des CESU est assuré pour partie par l'EFS, pour partie par le salarié bénéficiaire, en fonction de sa rémunération brute fixe du mois de janvier de l'année considérée, ramenée à un taux d'activité de 100% (hors rétroactivité éventuelle).

Le droit annuel à CESU est fixé, par année pleine, à 1 500 euros pour un enfant âgé de moins de trois ans. Ce droit est porté à 2 250 euros à partir de 2 enfants de moins de trois ans. La participation respective de l'EFS et du salarié sont fixées selon les barèmes suivants :

	Pour 1 enfant âgé de moins de 3 ans		
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Part annuelle EFS	Part annuelle salarié	Droit total annuel
≤ 2 000 €	1 100 €	400 €	1 500 €
] 2 000 € - 3 000€]	900 €	600 €	1 500 €
] 3 000 € - 4 000 €]	700 €	800 €	1 500 €
] 4 000 € - 5 000 €]	500 €	1 000 €	1 500 €
> 5 000 €	Pas de CESU		

	pour 2 enfants ou plus âgés de moins de 3 ans		
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Part annuelle EFS	Part annuelle salarié	Droit total annuel
≤ 2 000 €	1 650 €	600 €	2 250 €
] 2 000 € - 3 000€]	1 350 €	900 €	2 250 €
] 3 000 € - 4 000 €]	1 050 €	1 200 €	2 250 €
] 4 000 € - 5 000 €]	750 €	1 500 €	2 250 €
> 5 000 €	Pas de CESU		

Le droit annuel total attribué est porté à 1830 € pour le salarié dont l'enfant (ou l'un des enfants) âgé(s) de moins de trois ans est atteint d'un handicap. Ce montant est pris en charge dans sa totalité par l'EFS, quelle que soit la rémunération du salarié concerné.

La participation annuelle de l'EFS est plafonnée à 1830 euros par salarié bénéficiaire, quelle que soit sa situation familiale. Elle est exonérée du paiement de charges sociales.

En cas d'aide pour financer un service à la personne attribuée - directement ou sous la forme d'un CESU - par un comité d'établissement régional, la participation annuelle de l'EFS sera limitée, pour les cas qui le nécessitent, afin que la somme totale des aides financées par l'EFS et le comité d'établissement ne dépasse pas le plafond de 1830 euros.

Les CESU sont versés jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Pour l'année de naissance et l'année des trois ans, le droit annuel total ouvert et la participation respective de l'EFS et du salarié sont calculés *prorata temporis* par 12^{ème} en fonction du mois de naissance de l'enfant.

Un même enfant ne peut pas déclencher le versement de deux prestations de CESU si ses deux parents sont salariés de l'EFS.

Peuvent être bénéficiaires de cette mesure tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec l'Etablissement Français du Sang et pouvant justifier d'une ancienneté d'un an. Dans ce cas, le droit annuel total ouvert et la participation respective de l'EFS et du salarié sont calculés *prorata temporis* par 12^{ème} à compter du premier jour du mois suivant la date anniversaire de la date d'ancienneté.

Le nombre annuel de commandes est fixé à quatre.

2.3.4 Mobilité dans un contexte de rapprochement familial

La mobilité est un outil fondamental de la construction de l'Etablissement unique. Conformément à l'article 2.6 de l'accord relatif au projet social de l'EFS, il est rappelé que la prise en compte des candidatures internes (MAD et CDI) est prioritaire, à compétences égales, sur les recrutements externes, les intérimaires et les CDD.

L'EFS s'engage à donner, à compétences et qualifications égales, une priorité de poste pour les personnes titulaires d'un CDI ou mis à disposition de l'EFS, et concernées par la nécessité d'un rapprochement familial, défini comme suit :

- le rapprochement doit se faire vers le lieu habituel de résidence de son mari / sa femme, partenaire de PACS ou de ses enfant(s) à charge afin de permettre la vie commune ;
- le rapprochement doit concerner une distance d'au moins 100 kilomètres entre le domicile actuel et le domicile visé.

2.3.5 Période d'activité réduite

2.3.5.1 Carrière des salariés à temps partiel

Les signataires entendent rappeler que le travail à temps partiel ne saurait constituer un frein à la reconnaissance des compétences exercées ni un obstacle dans un parcours professionnel. A ce titre, les personnels travaillant à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle que les salariés exerçant à temps plein. La formation professionnelle doit se faire prioritairement sur les jours habituellement travaillés.

L'EFS cherchera, par ailleurs à réduire, sur la durée de l'accord, le temps partiel non choisi.

Dans un souci d'équité et de conciliation vie privée / vie professionnelle, les contraintes de service (astreintes, travail les week-ends etc.) seront réparties au prorata du temps de travail.

2.3.5.2 Période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant

Tout salarié, homme ou femme, pourra, à sa demande, bénéficier d'une période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail entre le troisième et le sixième anniversaire de l'enfant. Les conditions d'ancienneté, les modalités de demande et de renouvellement, la fixation des horaires, la modification de l'extension de la période d'activité à temps partiel ou suspension du contrat de travail ainsi que toutes les autres règles de gestion sont identiques à celles du congé parental d'éducation.

L'extension du droit au passage à temps partiel ou la suspension du contrat de travail sont indépendantes du congé parental initial et peuvent intervenir à n'importe quel moment entre le troisième et le sixième anniversaire de l'enfant. La durée initiale du passage à temps partiel ou de la suspension du contrat de travail est d'un an au plus mais peut être prolongée de droit deux fois pour prendre fin, au plus tard, au sixième anniversaire de l'enfant.

Lorsque l'enfant à charge est atteint d'un handicap, l'aménagement des horaires du salarié doit respecter les obligations familiales liées à ce handicap tout en tenant compte des contraintes de service.

2.3.5.3 Congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale

Ces différents congés ne sont pas rémunérés par l'employeur.

A l'issue d'un congé pour soutien familial, d'un congé pour présence parentale ou d'un congé pour solidarité familiale, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une

rémunération équivalente. La période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul du droit individuel de formation. Enfin, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise avec la direction régionale des ressources humaines.

Pour ces différents congés, les régimes complémentaires frais de santé et prévoyance sont ouverts dans le régime d'accueil, sur demande du salarié.

2.3.5.3.1 Congé de soutien familial

Le congé de soutien familial permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est défini par l'article L 3142.22 du code du travail. Il est pris par période de trois mois renouvelable. Le présent accord porte sa durée maximale d'un an à deux ans pour l'ensemble de la carrière.

2.3.5.3.2 Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Il est défini par l'article L 3142.16 du code du travail. Il est pris par période de trois mois, renouvelable une fois.

2.3.5.3.3 Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le salarié pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Il est défini par l'article L1225-62 du code du travail. Sa durée maximale est de 310 jours ouvrés.

TITRE III : LES MESURES INTERGENERATIONNELLES

Le titre III du présent accord a pour objet de favoriser :

- L'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein de l'établissement
- L'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- L'interaction entre ces deux populations

Les parties signataires, soucieux de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors, entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- de formation et d'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- de formation et d'emploi des seniors,
- de transmission des savoirs et des compétences.

Ces domaines d'actions donneront lieu à la mise en place d'indicateurs et d'objectifs chiffrés.

Les parties réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans l'établissement :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Selon la mesure envisagée, les parties signataires adapteront la définition du terme « jeune » et du terme « senior ».

Les parties retiennent comme jeunes les personnels de moins de 26 ans et de moins de 30 ans pour les salariés en situation de handicap.

Ainsi, les parties retiennent comme seniors les personnels de plus de 55 ans et de plus de 50 ans pour les salariés en situation de handicap pour ce qui concerne les mesures liées à l'embauche et au maintien dans l'emploi.

Le présent accord s'engage sur le maintien dans l'emploi des seniors et fixe une série d'indicateurs.

La population âgée de plus de 45 ans fera l'objet d'un suivi spécifique quant aux évolutions professionnelles et augmentations individuelles, à l'accès à la formation professionnelle continue, aux embauches et aux départs, avec une mise en perspective de ces données au regard de l'effectif total.

3.1 Diagnostic préalable

L'EFS établit un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'établissement.

Ce diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges,
- la place respective des jeunes et des seniors dans l'établissement et les caractéristiques de ces populations,
- l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite et la photographie des salariés de plus de 58 ans,
- l'analyse des embauches
- les compétences clés de l'établissement
- les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilités telles qu'identifiées dans l'avenant n°1 à l'accord projet social volet 2 « Hygiène, sécurité, santé et condition de travail »
- L'égalité professionnelle
- Le bilan des mesures prises en matière de GPEC.

Ce diagnostic fait apparaître les principales caractéristiques suivantes :

➤ **Les jeunes**

- Les salariés de - de 26 ans représentent 2,22 % de la population de l'EFS.
- Sur les 10 emplois repères les plus représentés, les - de 26 ans sont principalement présents sur les emplois repères employé de production, employé relations donneurs et technicien de laboratoire (soit 55% des - de 26 ans).
- En 2012, ils ont représenté 27% des embauches.

➤ **Les seniors**

- Les salariés de + de 55 ans représentent 22% des effectifs de l'EFS.
- Sur les 10 emplois repères les plus représentés, les + de 55 ans sont surtout présents sur les emplois de médecin de prélèvement, coordonnateur d'activités médicales et cadre médico-technique.
- En 2012, ils ont représenté 11% des embauches.

Ce diagnostic a été remis aux organisations syndicales représentatives et est joint au présent accord (annexe 1).

Compte tenu du diagnostic préalable, il est décidé pour l'application du présent accord de cibler les actions prévues vers le développement des contrats de stage et d'alternance afin de recruter davantage de jeunes et de poursuivre les efforts entamés au bénéfice des seniors.

3.2 Engagements en faveur des jeunes

3.2.1 Recrutement de jeunes

L'EFS s'engage à recruter des jeunes à hauteur de 15% de ses embauches en CDI et vise plus particulièrement, compte tenu de ses activités, les métiers suivants :

- Technicien de laboratoire
- Employé relations donneurs
- Employé de production
- Chauffeur
- Divers métiers supports

A noter que les jeunes embauchés en CDI qui seront partis au cours de leur période d'essai ne seront pas comptabilisés dans les chiffres.

3.2.2 Modalités de recours aux contrats en alternance et aux stages

Afin de rapprocher les jeunes de l'établissement et de nos missions de santé publique, l'EFS favorise le recours aux contrats en alternance, que ce soit par le biais des contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation, ainsi que le recours aux contrats de stage.

Concernant les contrats en alternance, l'EFS s'engage, dans la limite de ce que les tutelles autorisent, à embaucher en alternance sur les 3 prochaines années au minimum :

- 1 % des effectifs en 2014
- 2% des effectifs en 2015
- 3% des effectifs en 2016

Concernant les contrats de stage, l'EFS s'engage à accueillir 500 personnes en convention de stage chaque année.

L'accueil de stagiaires constitue un levier essentiel de développement de l'attractivité de l'EFS parmi les jeunes diplômés dans les métiers de notre cœur d'activité, comme dans les métiers supports ; il contribue également à favoriser l'égalité des chances.

Afin d'améliorer notre attractivité sur nos métiers cibles en termes de recrutement, une grille fixe le cadre de référence de la politique de stage et d'accueil des doctorants à l'EFS (annexe 2).

L'EFS souhaite également définir les conditions d'accueil de ces stagiaires et jeunes en alternance afin d'offrir à ces personnes une intégration de qualité permettant la réalisation sereine et efficace de leur mission. A cette fin, un livret d'accueil de la région concernée sera remis à chaque jeune en alternance et à chaque stagiaire.

L'EFS s'engage à ce que chaque tuteur dispose des compétences nécessaires à l'exercice du tutorat.

3.2.3 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'établissement

L'établissement met en place un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'établissement.

Le parcours d'accueil et d'intégration comporte :

- Une visite de site
- La présentation de l'environnement de travail et des collègues
- Un livret d'accueil visant à une présentation de l'établissement et son organisation, ses activités, la convention collective applicable et les accords d'entreprise ;
- La désignation d'un référent; sa mission durera 6 mois et sera fondée sur le volontariat ;

Le référent volontaire choisi sur une liste prédéterminée sera informé de sa mission et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Un entretien de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique sera réalisé lors de l'entretien annuel du jeune, afin de s'assurer que le jeune présent et nouvellement embauché a bien bénéficié du parcours d'accueil et d'intégration. Ce point spécifique de l'entretien annuel portera notamment sur :

- L'évaluation des compétences du jeune embauché
- L'évaluation du fonctionnement avec le référent nommé qui aura fait l'objet d'un écrit
- L'évaluation de l'intégration

3.2.4 Modalités d'accès des jeunes à la formation

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'accompagner les jeunes sortis du système éducatif, sans qualification ou sans diplôme, afin de leur permettre d'acquérir les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les prérequis de base.

A cet égard, l'établissement s'engage à réserver une priorité d'accès au plan de formation et aux périodes de professionnalisation aux jeunes embauchés en CDI ayant la qualification la moins élevée au sein de l'établissement.

3.3 Engagements en faveur des seniors

3.3.1 Actions favorisant le maintien dans l'emploi des seniors (l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation du poste de travail)

La population âgée de plus de 45 ans fera l'objet d'un suivi spécifique quant aux évolutions professionnelles et augmentations individuelles, à l'accès à la formation professionnelle continue, aux embauches et aux départs, avec une mise en perspective de ces données au regard de l'effectif total.

Les salariés de 55 ans représentaient 22% de l'effectif de l'EFS au 31 décembre 2012. L'EFS s'engage à maintenir à, au moins, 18% la proportion de seniors dans son effectif total.

3.3.1.1 Prévention de la pénibilité, prise en compte des conditions de travail et rôle des CHSCT

Conscients de l'importance des conditions de travail dans l'amélioration du taux d'emploi des seniors, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la prévention des risques et à l'ergonomie des postes de travail. Dans ce but, l'EFS, dans la poursuite des objectifs de l'accord du 22 octobre 2007 portant sur l'hygiène, la sécurité, la santé et les conditions de travail, s'engage à poursuivre les analyses ergonomiques des situations de travail au sein des établissements, en collaboration avec les CHSCT.

Les CHSCT régionaux, ainsi que la Conférence Nationale des secrétaires de CHSCT, sont des acteurs clés de cette démarche.

Ainsi, au sein de chaque établissement, le CHSCT est associé à l'identification des facteurs de pénibilité, à la recherche de solutions à apporter à ces situations et au suivi des actions retenues.

En complément des actions régionales, L'EFS s'engage à compléter les analyses ergonomiques existantes sur les principaux métiers.

Les CHSCT se verront communiquer les résultats des études réalisées ou mutualisées au niveau national. Les mesures engagées dans le cadre des améliorations des conditions de travail seront incluses dans le rapport annuel du CHSCT.

Le recensement annuel des études ergonomiques réalisées en région et leurs bilans seront présentés à la conférence des secrétaires des CHSCT et à l'Observatoire Paritaire des Métiers, de l'Emploi et de la Formation. Deux d'entre elles feront l'objet d'une analyse collective à la Conférence Nationale des secrétaires des CHSCT.

3.3.1.2 Repos conventionnel pour les travailleurs de nuit

Afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, au sens de l'article L.3122-31 du code du travail, âgés de 48 ans et plus, ces derniers bénéficient d'une journée de repos conventionnel par trimestre.

Ce repos conventionnel supplémentaire s'acquiert par trimestre travaillé au prorata du temps de travail contractuel. Il n'est pas acquis en cas d'absence sur la totalité du trimestre considéré (sauf absence constitutive d'un temps de travail effectif).

Les modalités de prise de ces journées de repos supplémentaires sont les mêmes que pour les autres repos conventionnels prévus par l'article 3-2-3 de l'accord ARTT du 27 décembre 2001.

3.3.1.3 Médecine préventive

Une journée d'absence rémunérée sera autorisée pour les salariés âgés de 40 ans et plus, afin de réaliser le bilan de santé proposé et pris en charge tous les cinq ans par les Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

En complément de cette journée, une demi-journée d'absence rémunérée par année civile est autorisée pour toute consultation ou acte de prévention médicale pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces temps seront considérés comme du temps de travail effectif.

Ces absences devront être justifiées par un certificat type (cf. annexe 3) complété par la structure médicale en charge de la réalisation du bilan, de la consultation ou de l'acte médical. Ce certificat devra attester de la nature préventive de l'acte ou de la consultation considérée.

Peuvent être cités les actes de prévention suivants, à titre non exhaustif :

- mammographie ;

- consultation dépendance ;
- bilan cardio-vasculaire ;
- ostéodensitométrie ;
- dépistage de troubles de l'audition...

L'objectif poursuivi est la promotion d'une approche médicale préventive renforcée pour les seniors. L'EFS communiquera sur ce dispositif pour que le plus grand nombre de salariés seniors puissent bénéficier de cette démarche de prévention.

L'EFS s'engage à réaliser, sur la durée de l'accord, au moins une communication par an sur le dispositif « Médecine préventive » via ses canaux habituels d'information (journaux internes, intranets).

3.3.2 Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestions des âges

Pour prévenir l'essoufflement professionnel et renouveler les perspectives de carrières, il est nécessaire de préparer et d'accompagner la seconde partie de carrière et d'en renouveler les perspectives. Dans ce but, l'EFS souhaite utiliser l'entretien professionnel initié par l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005 pour favoriser, en seconde partie de carrière, les parcours professionnels des personnels de plus de 45 ans. Cet entretien professionnel permettra de réaliser un bilan et de formuler et construire un projet pour les années à venir.

Ainsi, les salariés de plus de 45 ans, ou ayant plus de 10 années d'ancienneté sur un même poste sont considérés comme un public prioritaire pour l'entretien professionnel auquel ils pourront avoir accès tous les cinq ans. Pour cette population, l'entretien professionnel pourra être demandé par le salarié, notamment dans le cadre de son projet professionnel ou dans un contexte qu'il jugerait ne plus répondre à ses attentes. Cet entretien professionnel pourra également être proposé par sa hiérarchie, dont le rôle est d'en rappeler régulièrement l'utilité.

Un support d'entretien sera établi nationalement. Des prestataires extérieurs pourront appuyer les DRH et les opérationnels dans cette démarche. En cas de réalisation en interne, une formation sera proposée aux DRH ou à leurs représentants.

L'entretien professionnel pourra notamment aboutir à l'initialisation d'un bilan de compétences pour ces salariés. Ce bilan de compétences consistera en un bilan des expériences et des réalisations professionnelles, des compétences mises en œuvre tout au long de la vie professionnelle mais aussi extra-professionnelle, pour remobiliser le salarié sur son métier ou rechercher avec lui les leviers de sa motivation actuelle. Des mesures de mobilité fonctionnelle temporaire en interne pourront être étudiées.

Enfin, les questions relatives aux conditions de travail et à la pénibilité du poste feront l'objet d'une rubrique spécifique de cet entretien. Elles pourront concerner, par exemple, d'éventuels aménagements de poste et d'organisation du travail, dans le respect des contraintes du service.

Pour les salariés indiquant être parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur activité professionnelle, l'entretien professionnel pourra être l'occasion d'envisager les modalités éventuelles d'aménagement de leurs missions ainsi que de s'informer sur les modalités de départ en retraite.

Toute personne souhaitant bénéficier d'un entretien professionnel sera reçue par la Direction des Ressources Humaines.

3.3.3 Actions d'anticipation de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Priorité d'accès aux VAE et aux VAP

Conformément à l'article 3.5.1 de l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005, les salariés disposant de 20 ans d'activité professionnelle ou de 15 ans d'ancienneté en transfusion sont

considérées comme prioritaires dans l'accès à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Cette priorité est élargie à l'accès à la Valorisation des acquis professionnels (VAP).

La VAP est un outil complémentaire à la VAE : elle permet à un candidat de se présenter à une formation diplômante de niveau supérieur à celui auquel ses titres lui donnent normalement accès.

Afin de faciliter l'accès à ces dispositifs, le présent accord porte à 48 heures, pour les personnels de 45 ans et plus, l'autorisation d'absence rémunérée prévue par l'article 3.5.2 de l'accord relatif au projet social du 18 mai 2005.

Une information relative à l'accès à la VAE et à la VAP sera faite via les supports internes de communication. Compte tenu de l'investissement que représentent ces démarches, l'EFS s'engage à accompagner, par un appui spécifique, au moins 14 salariés de plus de 45 ans par an dans une démarche de VAE et de VAP pendant la durée de validité de l'accord.

3.3.4 Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Afin de mieux prendre en compte les aspirations des salariés et les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, l'EFS souhaite proposer des formes d'aménagement de fin de carrière et une préparation à la retraite.

Les dispositifs proposés dans ce domaine d'action doivent à la fois permettre aux salariés en fin de carrière d'adapter leur rythme de travail à leur situation personnelle, de faciliter la transition entre vie active et retraite et d'informer des dispositifs existants en matière de retraite, dans le but de proposer des solutions adaptées aux différentes situations individuelles.

3.3.4.1 Réduction du temps de travail en fin de carrière

Le salarié dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80% du temps plein peut réduire son temps de travail d'au moins 10% de son temps de travail initial, dans la limite de 60% de la durée du travail à temps plein, pendant une durée maximum de 2 années avant son départ à la retraite. Dans un délai de 4 mois, il devra faire deux demandes par écrit, l'une relative à la diminution de son temps de travail, en précisant sa date de départ à la retraite, l'autre relative aux cotisations. Les modalités d'aménagement de son temps de travail devront faire l'objet d'un accord avec son responsable hiérarchique et donneront lieu à un avenant à durée déterminée à son contrat de travail.

Dans le cadre de ce dispositif particulier de réduction du temps de travail en fin de carrière, les mesures suivantes sont retenues:

- Sous condition d'ancienneté minimale de 2 ans à l'EFS :
 - l'indemnité de départ en retraite du salarié sera calculée sur la base du temps de travail initial (avant réduction).
- Sous condition d'ancienneté minimale de 10 ans à l'EFS :
 - le salarié bénéficie d'une prime mensuelle d'un montant égal à 5% de son salaire de base mensuel brut avant réduction du temps de travail pendant une durée de deux ans. Cette prime ne pourra cependant pas avoir pour effet une augmentation de sa rémunération mensuelle fixe brute perçue avant réduction du temps de travail ;
 - il est acté la rétroactivité de cet article pour les réductions du temps de travail en cours ;
 - l'EFS prend en charge le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites sur la base d'un salaire correspondant au temps plein. Cette prise en charge supplémentaire est limitée à deux ans. Ce maintien des cotisations sociales doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié ;
 - la prise en charge ne s'applique pas aux cotisations IRCANTEC.

Ces aménagements peuvent précéder le départ par le biais du CET en fin de carrière pour une cessation progressive ou totale d'activité. Dans ce cas, la réduction du temps de travail doit

intervenir dans les 2 années qui précèdent la prise du CET en fin de carrière et le salarié doit en faire état dans sa demande écrite.

Sur la durée du présent accord, l'EFS s'engage à communiquer auprès de ses salariés, au moins une fois par an, sur ce dispositif de réduction du temps du travail. Il utilisera pour cela ses canaux habituels d'information (journaux internes, intranets).

3.3.4.2 Utilisation du CET en fin de carrière

L'article 6.3 de l'accord cadre ARTT du 27/12/01 prévoit la possibilité d'utiliser le CET pour une cessation progressive ou totale d'activité. En cas de cessation progressive d'activité, les modalités d'aménagement du temps de travail devront être déterminées avec le responsable hiérarchique et donner lieu à une lettre cosignée par le salarié et l'employeur. L'organisation du travail peut se réaliser, notamment, en réduisant le nombre de jours travaillés par semaine ou bien le nombre de semaines travaillées par mois.

Il est rappelé que, pendant le positionnement des jours de CET en fin de carrière, le salaire est maintenu, à l'exception de tous les éléments variables.

En cas de cessation totale ou progressive d'activité, la limite d'utilisation du CET est de 2 ans.

3.3.4.3 Préparation à la retraite

Des formations pour bien préparer sa vie à la retraite continueront à être organisées dans le cadre du droit individuel à la formation.

L'Etablissement Français du Sang veillera également à mettre à la disposition des salariés de 55 ans et plus des informations relatives au groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les principaux organismes de retraite. Il appartient néanmoins à chaque salarié de prendre contact avec les caisses de retraite (principales et complémentaires) auprès desquelles il a cotisé, pour récupérer ses informations personnelles dont il est seul propriétaire. Les DRH régionales pourront l'aider à constituer son dossier de départ en retraite.

Enfin, l'EFS veillera à informer ses salariés, à travers ses canaux habituels d'information, des modalités proposées en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite, surcote...) et proposera l'utilisation de ces dispositifs.

3.4 Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Conscientes de l'objectif que représente la transmission des compétences et des savoirs, les parties signataires souhaitent promouvoir la fonction tutorale.

C'est pourquoi l'EFS pourra proposer aux salariés de plus de 55 ans, et ayant au moins trois ans d'ancienneté sur le poste, disposant des compétences techniques et pédagogiques requises, de s'impliquer dans une fonction tutorale auprès d'un collègue plus jeune.

Dans ce cadre, les tuteurs / référents bénéficieront des formations adaptées à la nature de l'accompagnement et du temps nécessaire à la bonne réalisation de leur mission tutorale. Les temps de formation et de tutorat sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Par ces actions de tutorat, l'EFS souhaite reconnaître les compétences acquises par les tuteurs : la compétence tutorale mise en œuvre devra être prise en compte lors de l'entretien annuel d'évaluation ainsi que dans les conditions d'exercice de leur activité principale.

TITRE IV : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET CITOYENNETE

Conscient de sa responsabilité sociale, l'EFS souhaite promouvoir une approche volontariste en faveur de la lutte contre les discriminations et de la reconnaissance de la diversité comme enjeux majeurs, tant du développement de l'établissement que de ses personnels.

Dans cet objectif, les signataires entendent développer des dispositions pour favoriser l'accès à des postes de l'EFS des personnes éloignées de l'emploi, tant pour des raisons de faibles qualifications que d'éventuelles discriminations à l'embauche.

Les signataires du présent accord rappellent que l'EFS entend promouvoir la diversité dans le respect des principes de laïcité et de neutralité attachés au statut de l'Etablissement. Aucun signe extérieur faisant référence à une appartenance religieuse, politique ou sectaire et qui remettrait en cause ces principes ne saurait être autorisé à l'intérieur de l'établissement.

4.1 Egalité des chances

Les partenaires sociaux souhaitent engager pleinement l'EFS dans une politique favorisant l'égalité des chances.

Pour cette raison, l'EFS s'engage, en complément du développement de l'alternance, à diffuser les offres d'emploi aux agences susceptibles de favoriser la diversité (notamment le Pôle Emploi et les structures dédiées).

De plus, des opérations volontaristes en faveur des populations pouvant faire l'objet de discriminations (notamment les jeunes, les personnes issues de zones urbaines sensibles ou les personnes éloignées de l'emploi) seront réalisées en fonction des problématiques et des initiatives territoriales sur lesquelles les EFS régionaux pourront s'appuyer. A ce titre peuvent être cités pour toucher ces publics particuliers :

- des opérations de parrainage ;
- la participation à des salons emploi ;
- le développement de liens avec des établissements d'enseignement.

Une charte du recrutement et de la diversité, déclinant les orientations du présent accord et visant à une harmonisation des pratiques entre établissements régionaux, sera élaborée par la Direction nationale des ressources humaines et présentée au comité de suivi du présent accord.

4.2 Citoyenneté

4.2.1 Indemnisation complémentaire pour les jurés d'assises

Tout salarié appelé à participer en tant que juré à un jury criminel bénéficiera d'une indemnisation complémentaire aux indemnités obtenues en tant que juré afin de compenser sa perte de salaire et lui garantir sa rémunération nette fixe.

La rémunération nette fixe prise en considération est la rémunération nette hors éléments variables.

Cette compensation de perte de salaire est entendue après déduction des indemnités journalières de session et des indemnités pour perte de revenu professionnel obtenues en tant que juré. Elle vaut pendant toute la durée de l'absence.

Pour en bénéficier, le salarié devra présenter un justificatif portant mention de la durée de sa présence à l'audience et de la totalité des indemnités perçues ; ce n'est donc qu'à la présentation de ce justificatif que la compensation de perte de salaire précitée sera effectuée.

4.2.2 Aménagement du temps de travail pour les élus locaux

Tout salarié exerçant un mandat local (conseil municipal, conseil général, conseil régional) peut bénéficier des facilités d'absence prévues par le code général des collectivités territoriales.

Pour la durée de son mandat, un salarié ayant plus de cinq ans d'ancienneté et titulaire d'un mandat local peut demander à réduire son temps de travail à hauteur de 80% du temps complet. L'EFS dispose alors d'un mois pour lui répondre et ne peut reporter de plus d'un an son acceptation. Dans ce cadre, conformément à l'article L2123-2 du code général des collectivités territoriales, le crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail.

TITRE V : SUIVI ET OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

5.1 Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est créée. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle est composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire, ainsi que des représentants de la direction. Les représentants de la direction ne peuvent compter pour plus de la moitié des participants.

La commission de suivi exerce une fonction d'observatoire du présent accord et examine la manière de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées dans son application. Elle a pour mission de suivre et d'analyser les indicateurs collectifs définis dans cet accord (annexe 5).

Le suivi annuel couvre également les dispositifs intergénérationnels pour lesquels la commission supplée le CCE :

- Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements figure en annexe 4 du présent accord.
- Un premier bilan sera fait à la fin de l'année 2014.
- Conformément à l'article R5121-36 du code du travail, le document d'évaluation (annexes 4 et 5 du présent accord) comporte :
 - l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
 - le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
 - le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des seniors, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors ;
 - le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.
- Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action. Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.
- Après chaque réunion annuelle de la commission de suivi, le document d'évaluation sera adressé à la DIRECCTE.

TITRE VI : FORMALITES

6.1 Révision

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.

6.2 Dépôt et publicité de l'accord

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, le, en 11 exemplaires originaux

François TOUJAS

Régine BASTY

Etablissement Français du Sang

Fédération CFDT Santé - Sociaux

Murielle BRUNET

Serge DOMINIQUE

Fédération CGT de la Santé et
de l'Action Sociale

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

Martine STAINS

Syndicat national de la transfusion
sanguine CFE/CGC Santé - Social

Annexe 1

Diagnostic - Mesures intergénérationnelles

DIAGNOSTIC PORTANT SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS A L'ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

Contenu

CHAPITRE I – BILAN DISPOSITIF SENIOR 2011 – 2013	31
1.1 Maintien dans l'emploi des séniors	31
1.2 Domaine d'action prioritaire "anticipation de l'évolution des carrières professionnelles"	31
1.3 Approche ergonomique des conditions de travail	31
1.4 Médecine préventive	31
1.5 Repos conventionnel travailleur de nuit	32
1.6 Domaine d'action prioritaire "développement des compétences et des qualifications et accès à la formation"	32
1.7 Réduction du temps de travail en fin de carrière	32
1.8 Nombre de CET retraite initiés chaque année	33
1.9 Session de formation Préparation à la retraite	33
1.10 Réduction du temps de travail et prévoyance	33
1.11 Transmission des savoirs	33
CHAPITRE II – DONNEES DEMOGRAPHIQUES	35
TITRE I : ANALYSE DES SALAIRES PAR AGE ET PAR ANCIENNETE	35
1.1 Analyse par âge	35
1.1.1 Histogramme des âges	35
1.1.2 Répartition des F et des H par tranche d'âge	35
1.1.3 Répartition par tranche d'âge et par activités	36
1.1.4 Evolution histogramme des âges sur 3 ans	36
1.2 Analyse par ancienneté	37
1.2.1 Répartition par tranche d'ancienneté et par activités	37
1.2.2 Evolution histogramme des anciennetés sur 3 ans	38
Titre II : PYRAMIDE DES AGES 2012 – PRINCIPAUX EMPLOIS REPERES	39
2.1 Pyramide des âges – par emploi repère et par sexe	39
2.1.1 Pyramide des âges - Assistant de gestion	39
2.1.2 Pyramide des âges - Cadre de fonction support	39
2.1.3 Pyramide des âges - Cadre médico technique	40
2.1.4 Pyramide des âges - Coordonnateur d'activités médicales	40
2.1.5 Pyramide des âges - employé qualifié de production	40
2.1.6 Pyramide des âges - Employé relation donneurs	41
2.1.7 Pyramide des âges - infirmiers	41
2.1.8 Pyramide des âges - Médecins de prélèvement	41
2.1.9 Pyramide des âges - Technicien de gestion	42
2.1.10 Pyramide des âges - Technicien de laboratoire	42
TITRE III : REPARTITION DES JEUNES ET DES SENIORS	43
3.1 Répartition des salariés par activités et par tranche d'âge en %	43
3.2 Répartition des salariés par activités et par tranche d'âge en % de l'effectif total	43
3.3 Poids des jeunes et des seniors par activités	43
3.4 Poids des jeunes et des seniors par CSP et par catégorie d'âge	43
3.5 Répartition par emploi repère	44
3.6 Age moyen par emploi repère	44
3.7 Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite	45
TITRE IV : EMBAUCHES 2012 PAR EMPLOI REPERE	46
4.1 Embauches 2012 par emploi repère	46
4.2 Age moyen des effectifs entrants	47
TITRE V : SORTIES 2012 PAR EMPLOI REPERE	48
5.1 Sorties 2012 par emploi repère	48
5.2 Age moyen des effectifs sortants	49
TITRE VI : NOMBRE DE SALAIRES DE PLUS DE 58 ANS	50
6.1 Nombre de salariés de plus de 58 ans	50

CHAPITRE III : DONNEES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET SITUATIONS DE PENIBILITE.....	51
TITRE I : Résultats de l’audit pénibilité mené avec le Cabinet Ariane Conseils de fin 2011 à fin 2012 (cf. annexe 1).....	51
TITRE II : Données sur l’absentéisme en 2012.	52
2.1 Absentéisme - Données Nationales	52
2.1.1 Répartition du nombre d’arrêts par âge en 2012	52
2.1.2 Durée des absences par âge en 2012.....	52
2.1.3 Nombre d’AT par tranche d’âge en 2012.	53
2.1.4 Répartition en % des durées d’arrêts pour AT par tranche d’âge en 2012.....	53
2.1.5 Nombre de Maladies Professionnelles en 2012	54
2.2 Absentéisme – Données par activité.....	54
2.2.1 Répartition en % par activité et par durée d’arrêt de santé en 2012.....	54
2.2.2 Répartition des absences (nombre d’absences) par tranche d’âge et par activité en 2012.	55
2.2.2.1 Répartition des absences par tranche d’âge –Prélèvement	55
2.2.2.2 Répartition des absences par tranche d’âge –Qualification Biologique du Don.....	55
2.2.2.3 Répartition des absences par tranche d’âge –Distribution/IHR.....	56
2.2.2.4 Répartition des absences par tranche d’âge –Préparation/ production.....	56
2.2.3 Durée des absences par âge, par activité, par durée en 2012	57
2.2.3.1 Durée des absences par tranche d’âge, par durée - Prélèvement.....	57
2.2.3.2 Durée des absences par tranche d’âge, par durée - QBD	57
2.2.3.3 Durée des absences par tranche d’âge, par durée - Distribution/IHR	58
2.2.3.4 Durée des absences par tranche d’âge, par durée - Préparation/ production	58
2.2.4 Répartition absentéisme pour AT par tranche d’âge en 2012	58
2.2.4.1 Répartition absentéisme pour AT - Prélèvement.....	59
2.2.4.2 Répartition absentéisme pour AT - Qualification du don.....	59
2.2.4.3 Répartition absentéisme pour AT - Distribution/IHR	59
2.2.4.4 Répartition absentéisme pour AT - Préparation/ production	60
2.3 Absentéisme - Données par emploi repère	60
2.3.1 Nombre d’arrêts par âge - Par emploi repère en 2012	60
2.3.1.1 Nombre d’arrêts par tranche d’âge IDE	60
2.3.1.2 Nombre d’arrêts par tranche d’âge -Technicien de laboratoire	61
2.3.1.3 Nombre d’arrêts par tranche d’âge - Chauffeur	61
2.3.1.4 Nombre d’arrêts par tranche d’âge – Employé de production.....	62
2.3.1.5 Nombre d’arrêts par tranche d’âge – Employé Technique	62
2.3.1.6 Nombre d’arrêts par tranche d’âge - Employé technicien maintenance.....	63
2.3.2 Durée des absences par âge en 2012	63
2.3.2.1 Durée des absences - IDE	63
2.3.2.2 Durée des absences - Technicien de laboratoire	64
2.3.2.3 Durée des absences - Chauffeur.....	64

2.3.2.4 Durée des absences - Employé de production	65
2.3.2.5 Durée des absences - Employé technique	65
2.3.2.6 Durée des absences - Employé technicien maintenance	66
2.3.3 Nombre d'AT par tranche d'âge, par emploi repère en 2012	66
2.3.3.1 Nombre d'AT par tranche d'âge - IDE	66
2.3.3.2 Nombre d'AT par tranche d'âge - Technicien de laboratoire.....	67
2.3.3.3 Nombre d'AT par tranche d'âge - Chauffeur.....	67
2.3.3.4 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé de production	68
2.3.3.5 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé technique.....	68
2.3.3.6 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé technicien maintenance	69
CHAPITRE IV : IDENTIFICATION DES Enjeux d'avenir en matière de compétences	70

CHAPITRE I – BILAN DISPOSITIF SENIOR 2011 – 2013

1.1 Maintien dans l'emploi

Indicateur : Proportion des personnels (CDI, MAD, Détachés) âgés de 55 ans et plus dans l'effectif total

% Effectif	2010	2011	2012
% personnels de 56 ans et plus	17%	18%	19%

Effectif au 31/12/2012	en nombre	%
Plus de 55	1774	19%
Total général	9844	100%

1.2 Domaine d'action prioritaire « anticipation de l'évolution des carrières professionnelles »

Indicateur : Nombre d'entretiens professionnels effectués par classe d'âge

- Non disponible

1.3 Approche ergonomique des conditions de travail

Indicateur : Nombre annuel des études sur l'ensemble des établissements régionaux

- Non disponible

1.4 Médecine préventive

Indicateur : Nombre de journées d'absence prises pour un bilan de santé CPAM ou pour toute consultation ou acte de prévention médicale

1,4,1	2010	2011	2012
Nombre d'arrêt pour médecine préventive	En vigueur au 1er janvier 2011	125	164

Indicateur : Nombre de journées d'absence prises pour un bilan de santé CPAM ou pour toute consultation ou acte de prévention médicale

Par tranche d'âge en 2012 :

1,4,2	Nombre de Total d'arrêt	Total jrs absence
[26-30]	1	0,5
[31-35]	1	0,1
[36-40]	2	2,0
[41-45]	1	0,0
[46-50]	4	1,9

[51-55]	73	40,6
[56-60]	73	40,0
[61-65]	9	5,7
Total général	164	90,8

1.5 Repos conventionnel travailleur de nuit

Repos conventionnel	2010	2011	2012
Nombre de jours octroyés pour le travail de nuit	En vigueur au 1er janvier 2011	473	479

1.6 Domaine d'action prioritaire « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Indicateur : nombre d'actions de VAE ou de VAP par an et par tranche d'âge

Tranches d'âges	2010	2011	2012
[26-30]	1	1	2
[31-35]	-	4	3
[36-40]	2	1	4
[41-45]	6	1	2
[46-50]	6	4	2
[51-55]	1	4	
[56-60]	-	1	2
[61-65]	-		
Plus de 66	-		
Total général	16	16	15

1.7 Réduction du temps de travail en fin de carrière

Nombre annuel de bénéficiaires d'une mesure d'aménagement du temps de travail en fin de carrière, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge

1.7.1	2010	2011	2012
ETAM	0	10	8
Cadres	0	2	0

1.7.2	2010	2011	2012
Moins de 60 ans	0	1	2
60 ans ou plus	0	11	6

1.7.3	2010	2011	2012
Nombre de bénéficiaires d'une prime ARTT	-	16	25

1.8 Nombre de CET retraite utilisés chaque année

Indicateur : Nombre d'heures de CET retraite utilisés (équivalent temps plein)

1.8	2010	2011	2012
Nombre d'heures de CET retraite utilisés	8 798,0	18 872,0	Non disponible
Equivalent ETP	4,8	10,4	Non disponible

1.9 Préparation à la retraite

Indicateur : Nombre de sessions de formation à la retraite par an
Nombre de personnes formées

1.9	2010	2011	2012
Nombre de sessions de formation de préparation à la retraite	11	10	14

CSP	2010	2011	2012
Employés	3	3	4
Techniciens	28	46	67
Agent de maîtrise	-	4	-
Cadres Non Médicaux	7	5	13
Cadres Médicaux	3	21	10
Total général	41	79	94

1.10 Réduction du temps de travail et prévoyance

Ce point n'a pas pu être intégré dans le contrat Prévoyance dans la mesure où il aurait remis en cause le caractère collectif du régime Prévoyance EFS qui doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble des salariés ou à des catégories objectives de salariés (au sens du Code du travail ou de la Convention collective).

1.11 Transmission des savoirs

Indicateur : Nombre annuel de missions de tutorat

Emploi repère	2010	2011	2012
Infirmier	165	195	155
Médecin de prélèvement	124	146	125
Technicien de laboratoire	184	104	236
Total	965	876	1018

Nombre de formation de tutorat :

Etablissement	2010	2011	2012
Aquitaine - Limousin	-	-	1
Auvergne - Loire	-	1	4
Bourgogne - Franche Comté	1	-	1
Centre atlantique	1	-	-
Ile De France	-	-	2
Lorraine - Champagne	-	-	1
Normandie	1	-	-
Pyrénées Méditerranée	-	1	-
Rhône Alpes	1	-	1
Total général	4	2	10

Nombre de formation de formateurs :

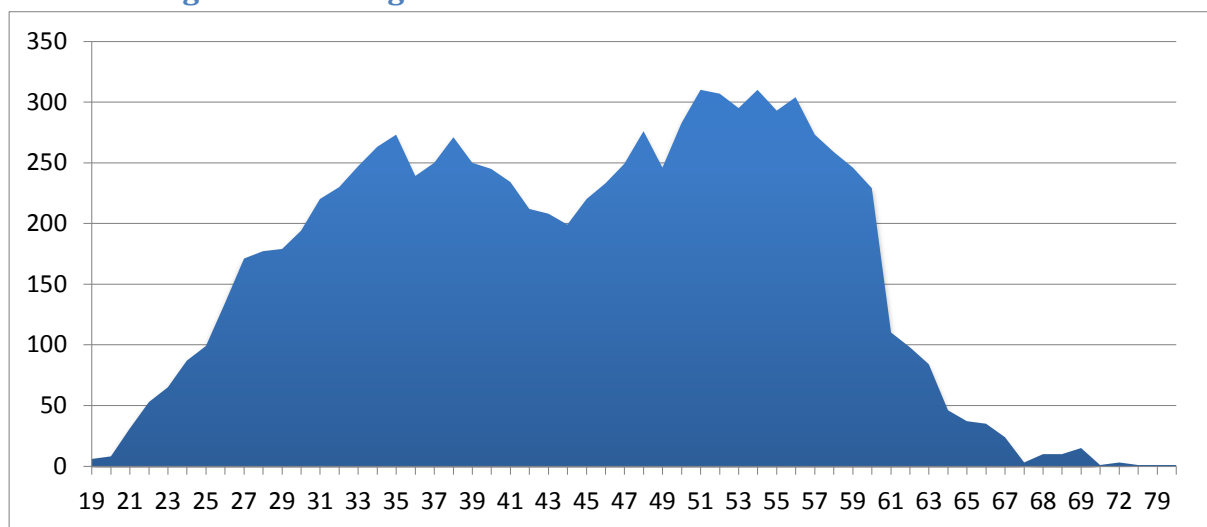
Etablissement	2010	2011	2012
Alpes Méditerranée	-	-	4
Auvergne - Loire	-	-	4
Bourgogne - Franche Comté	-	1	-
Ile De France	-	2	5
Lorraine - Champagne	-	1	1
Nord de France	-	3	-
Normandie	-	-	16
Rhône Alpes	-	1	-
Services centraux	-	-	3
Total général	0	8	33

CHAPITRE II – DONNEES DEMOGRAPHIQUES

TITRE I : ANALYSE DES SALARIES PAR AGE ET PAR ANCIENNETE

1.1 Analyse par âge

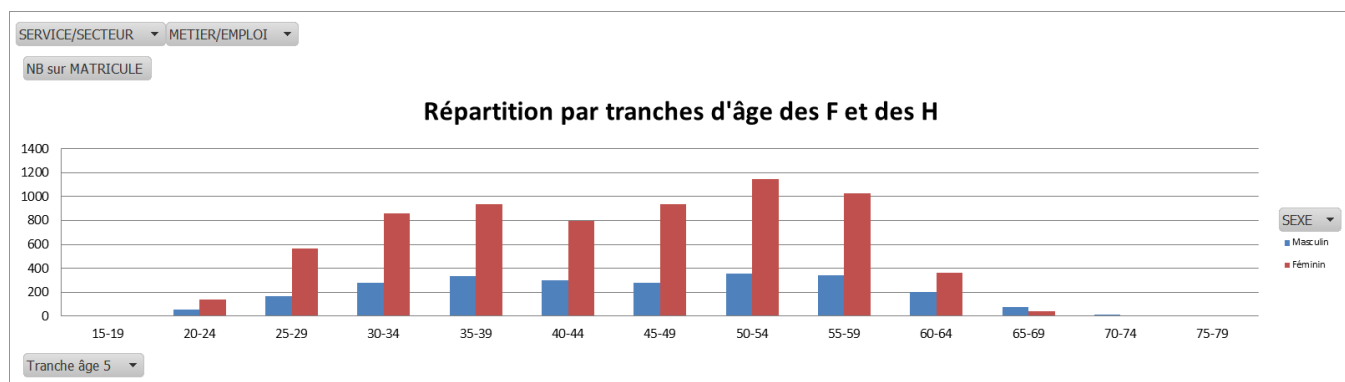
1.1.1 Histogramme des âges



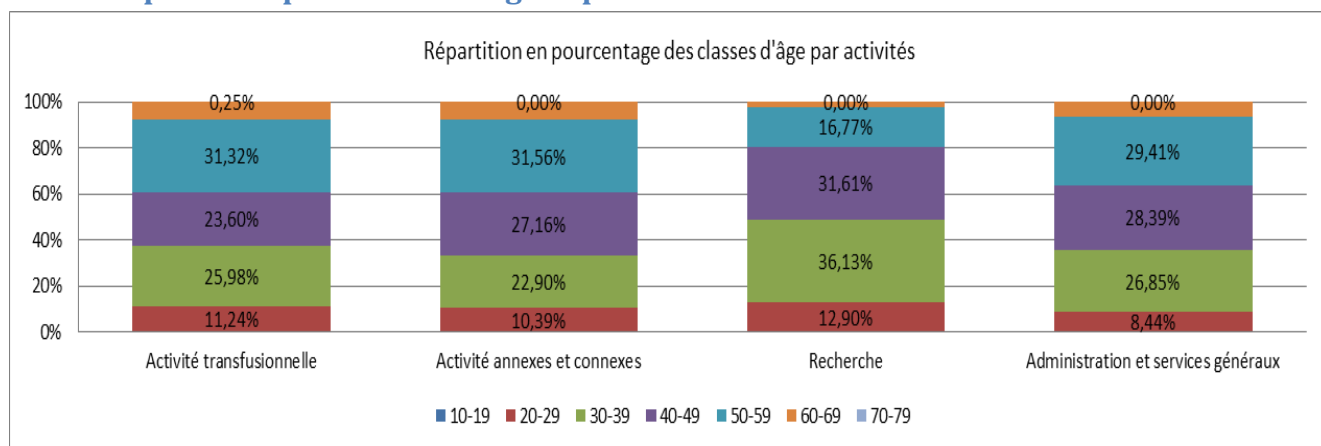
En 2012, 50% de nos effectifs ont plus de 45 ans.

L'âge moyen de 44 ans est supérieur à la moyenne nationale de la population active française en 2012, qui se situe à 40,4 ans.

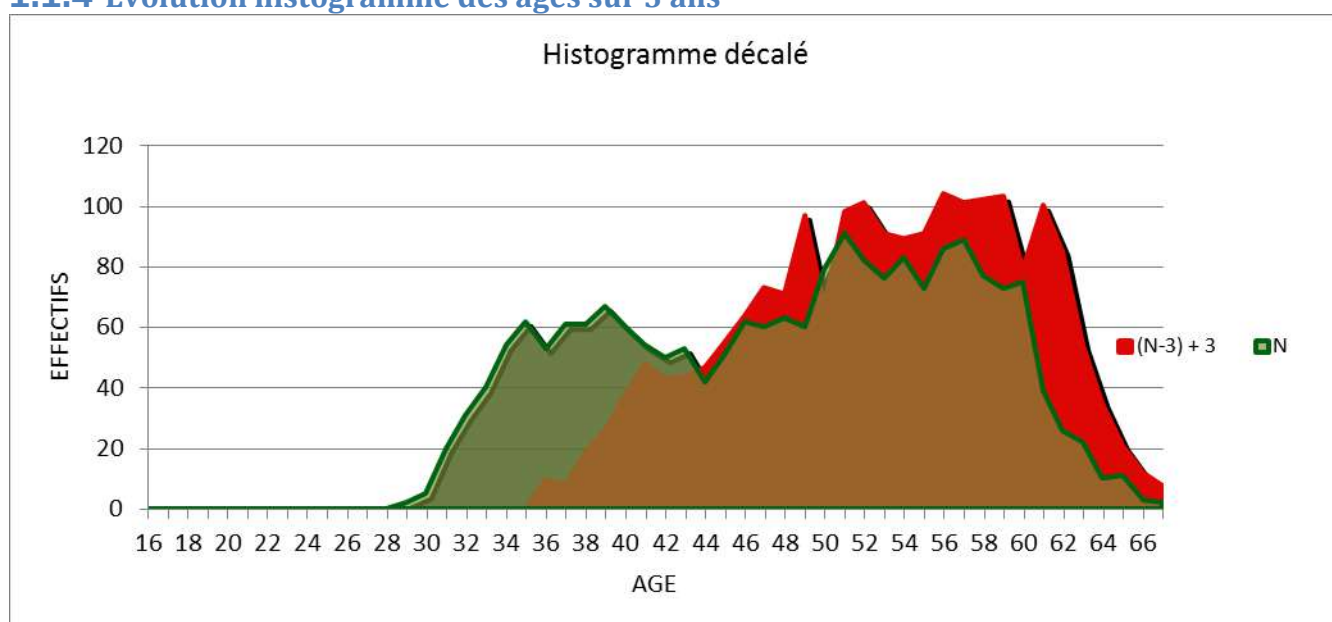
1.1.2 Répartition des F et des H par tranche d'âge



1.1.3 Répartition par tranche d'âge et par activités



1.1.4 Evolution histogramme des âges sur 3 ans



Dans le graphique ci-dessus, la ligne rouge représente la structure théorique des âges si les salariés présents il y a 3 ans étaient restés, sans les effets des départs et des recrutements.

La ligne verte représente l'effectif réel, ce qui permet d'observer les décalages : départs et/ou arrivés dans les différents âges. Attention, il s'agit d'un solde des arrivés et des départs entre 3 années : sur le graphique n'apparaissent pas les salariés qui seraient entrés puis sortis de l'entreprise dans ce laps de temps.

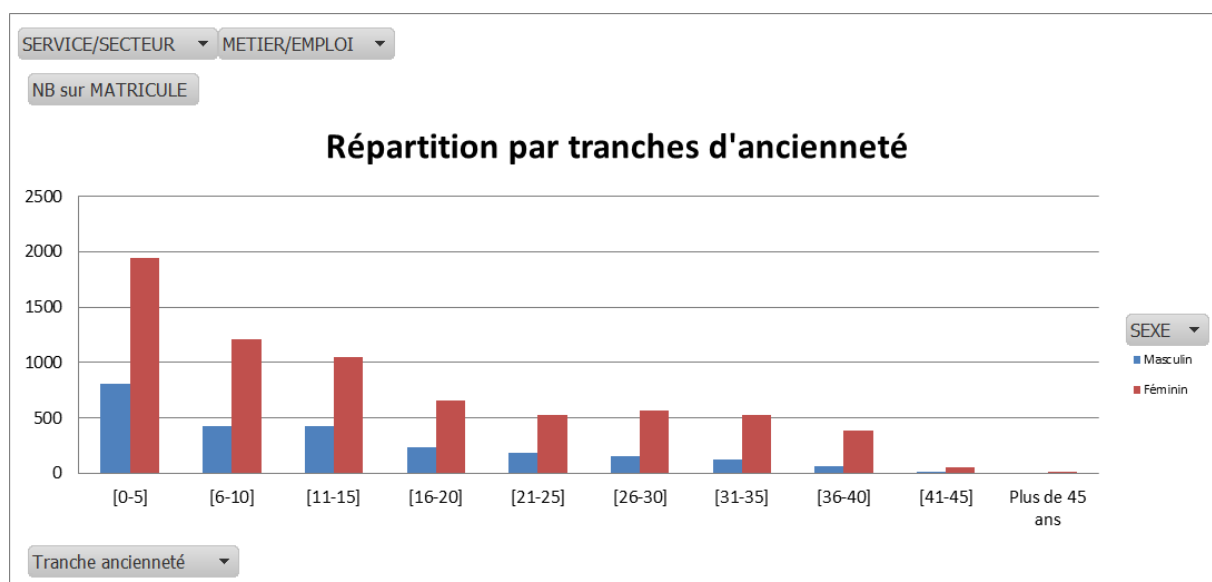
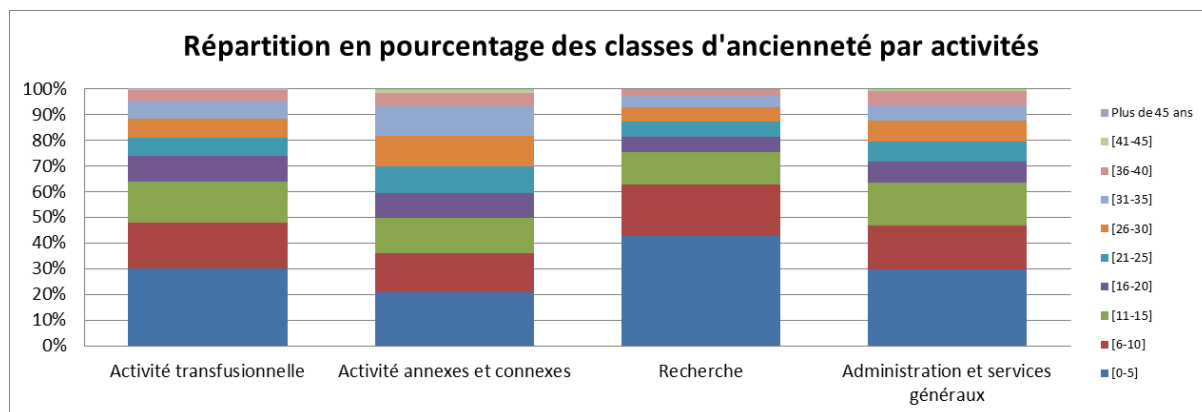
Par ailleurs, la superposition des deux aires n'indique pas forcément qu'il s'agit des mêmes salariés, les salariés présents il y a 3 ans ont pu être remplacés par d'autres du même âge.

Evolution de la structure des âges à l'EFS

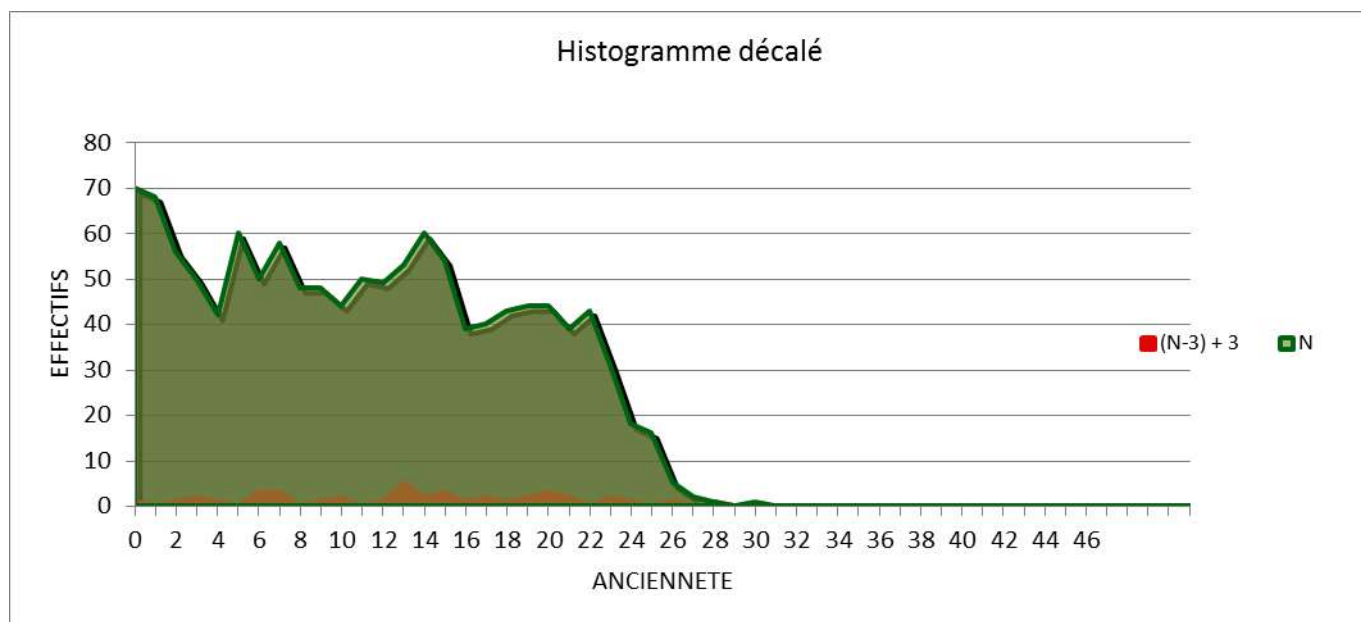
- l'âge moyen a légèrement augmenté, allant de 43 ans en 2009 à 44 ans en 2012
- le nombre de salariés de + de 58 ans est passé de 991 en 2009 à 1138 en 2012.
- le nombre de salariés de - de 26 ans est passé de 536 en 2009 à 486 en 2012.
- l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 61ans en 2009 à 62 ans en 2012.

1.2 Analyse par ancienneté

1.2.1 Répartition par tranche d'ancienneté et par activités



1.2.2 Evolution histogramme des anciennetés sur 3 ans



L'évolution de l'ancienneté moyenne de l'EFS à l'EFS a baissé, passant de 14 ans en 2009 à 13 ans en 2012.

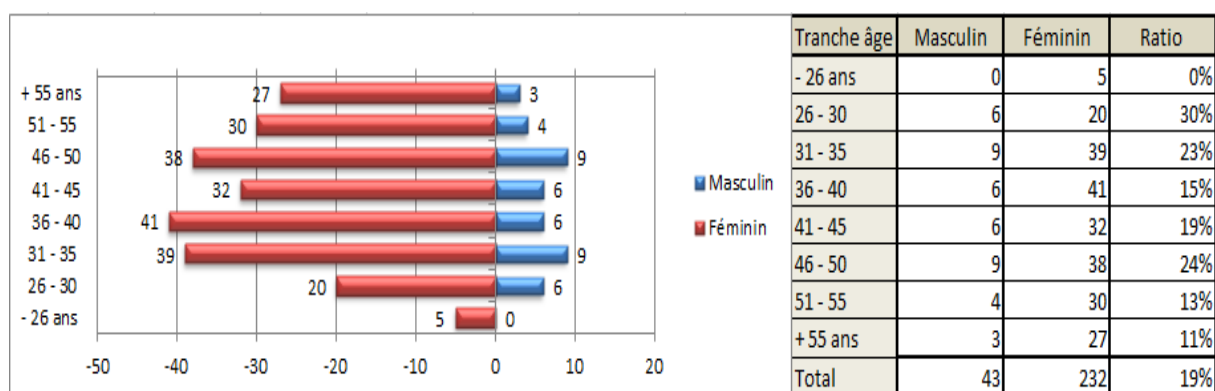
Titre II : PYRAMIDE DES AGES 2012 – PRINCIPAUX EMPLOIS REPERES

2.1 Pyramide des âges – par emploi repère et par sexe

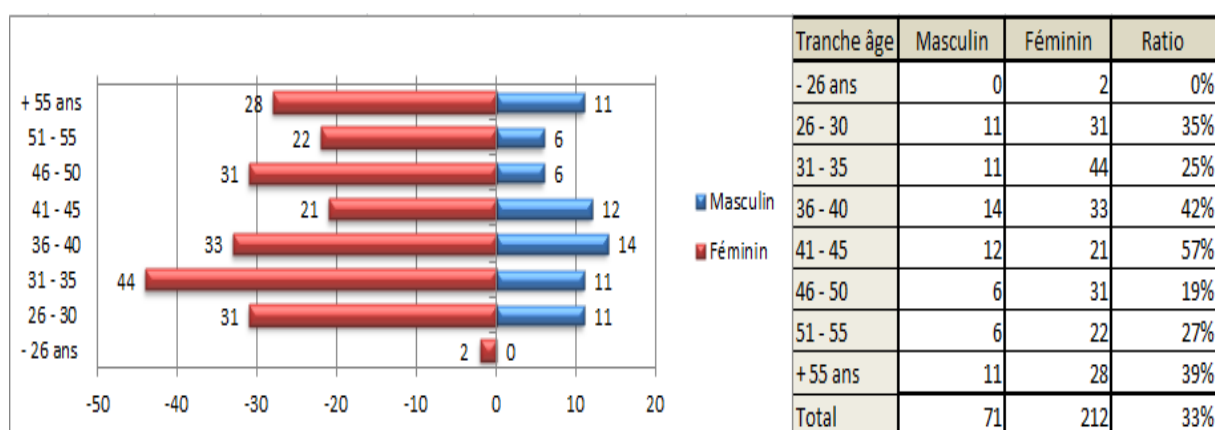
Les 10 emplois repères les plus représentés (80% de l'effectif) sont les suivants :

- Assistant de gestion
- cadre de fonction support
- cadre médico technique
- coordonnateur d'activités médicales
- employé qualifié de production
- employé relation donneurs
- infirmier
- médecin de prélèvement
- technicien de gestion
- technicien de laboratoire

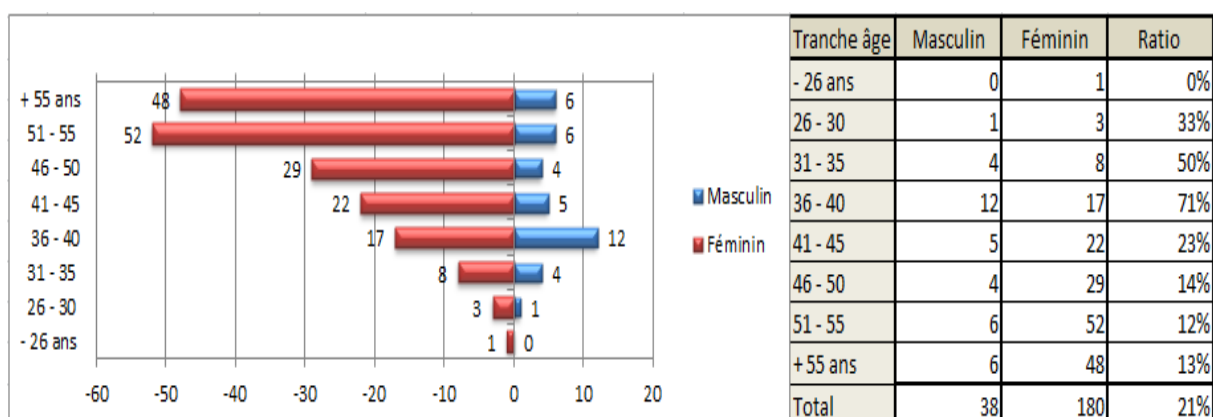
2.1.1 Pyramide des âges – Assistant de gestion



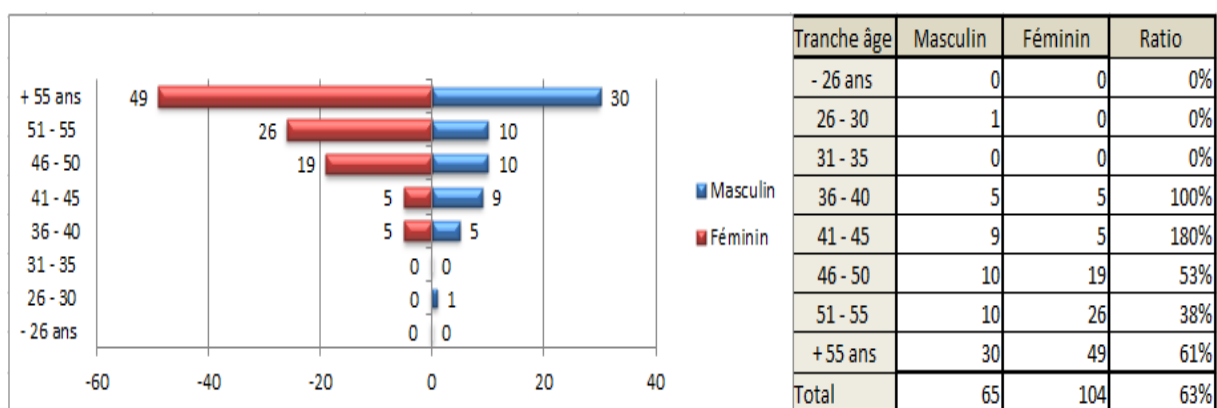
2.1.2 Pyramide des âges – Cadre de fonction support



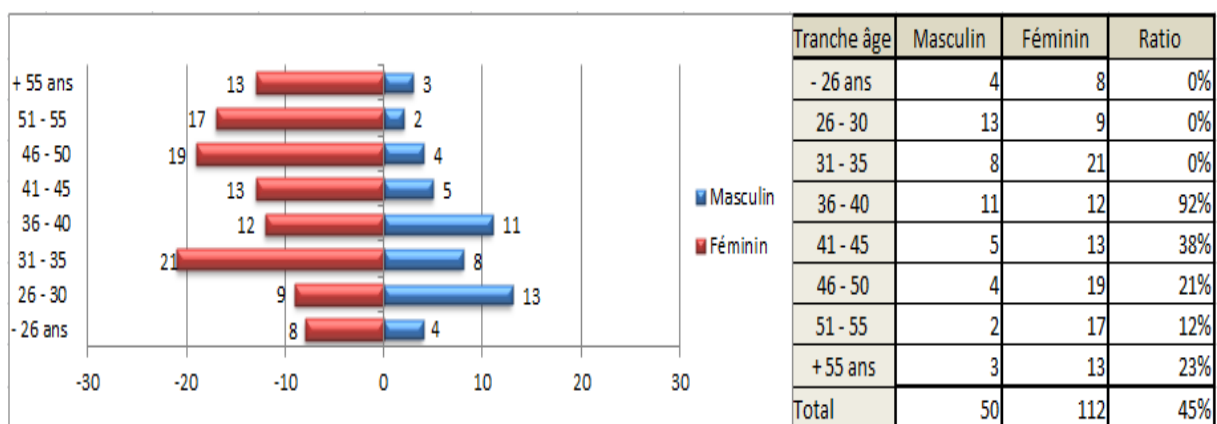
2.1.3 Pyramide des âges – Cadre médico technique



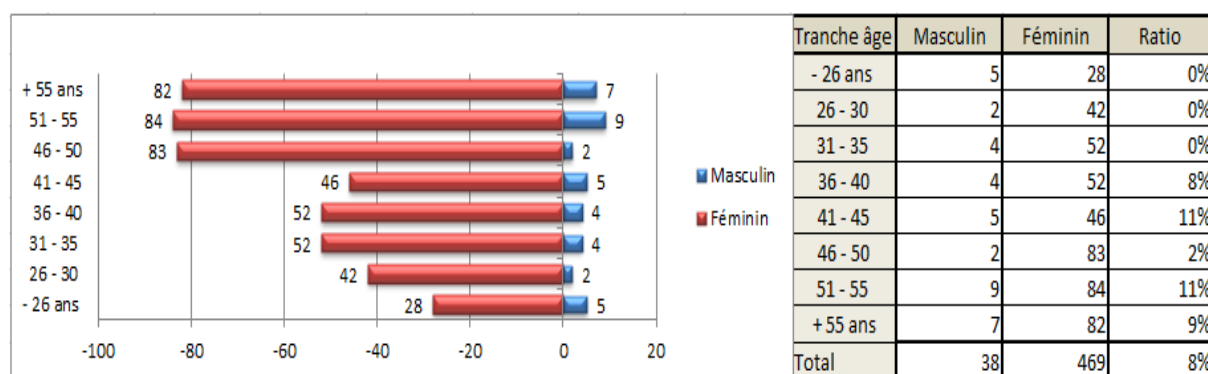
2.1.4 Pyramide des âges – Coordonnateur d'activités médicales



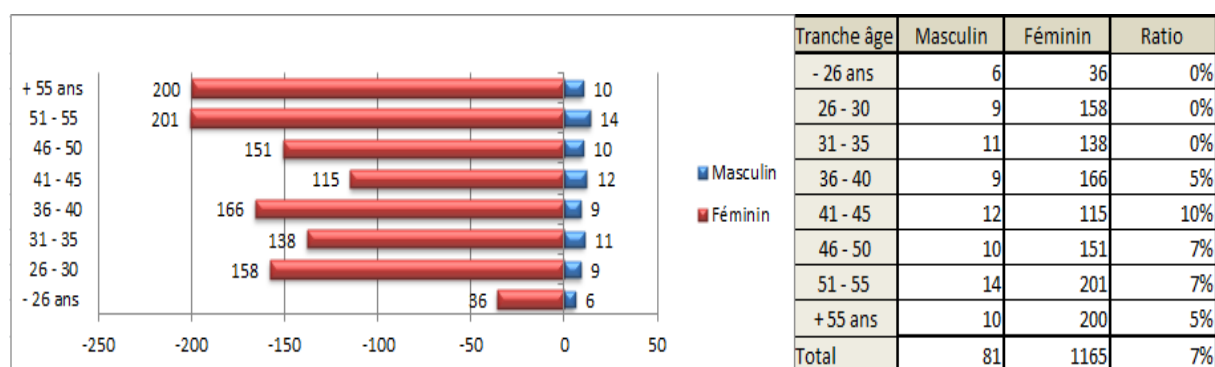
2.1.5 Pyramide des âges – employé qualifié de production



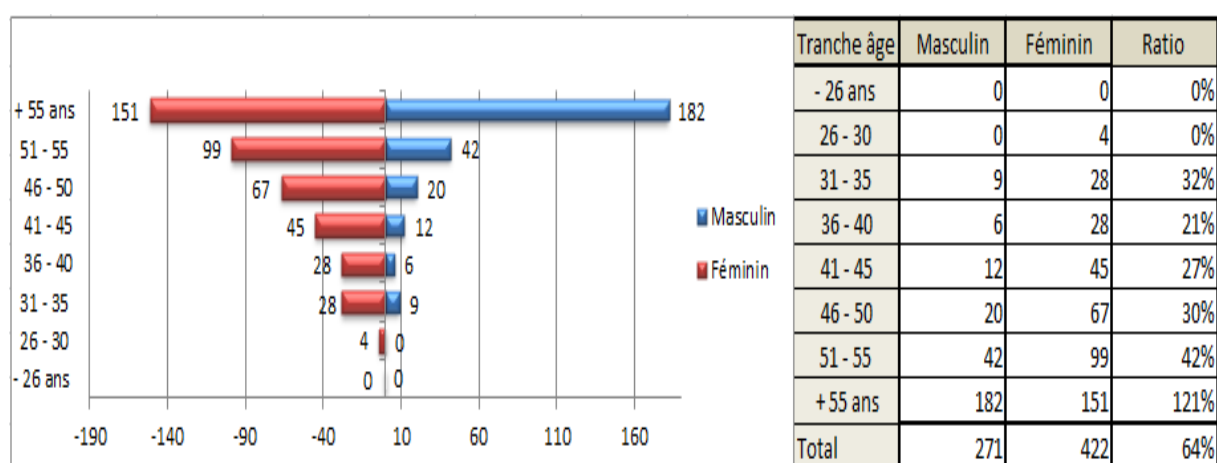
2.1.6 Pyramide des âges – Employé relation donneurs



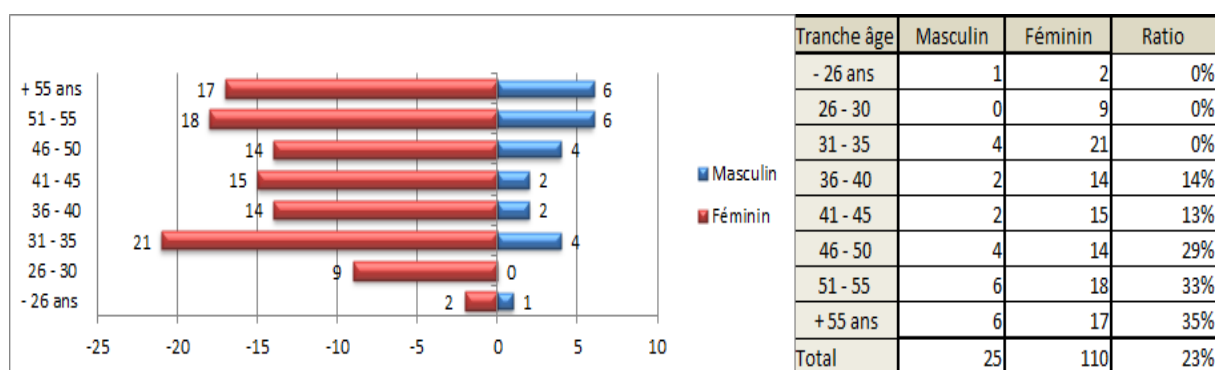
2.1.7 Pyramide des âges – infirmiers



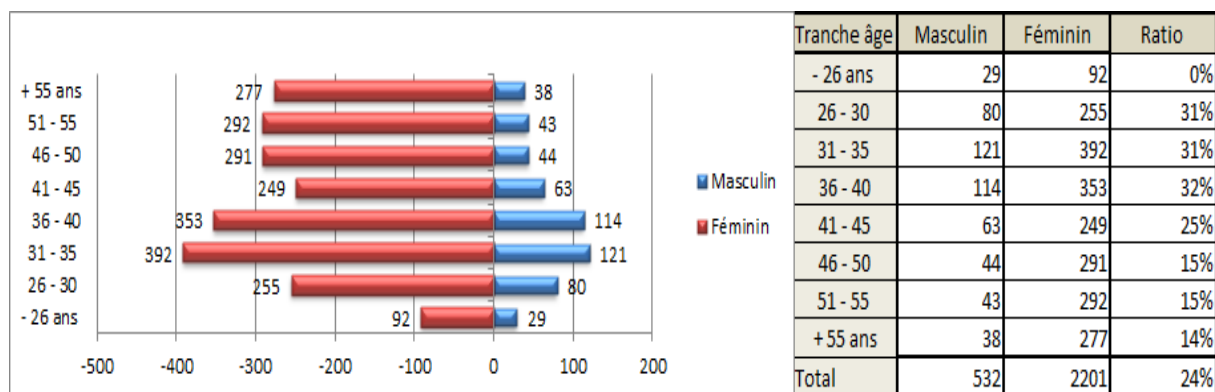
2.1.8 Pyramide des âges – Médecins de prélèvement



2.1.9 Pyramide des âges – Technicien de gestion



2.1.10 Pyramide des âges – Technicien de laboratoire



TITRE III : REPARTITION DES JEUNES ET DES SENIORS

3.1 Répartition des salariés par activités et par tranche d'âge en %

Activités	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79
Activité annexes et connexes	0,00%	2,53%	7,86%	9,59%	13,32%	11,98%	15,18%	18,24%	13,32%	6,39%	1,60%	0,00%	0,00%
Activité transfusionnelle	0,09%	2,86%	8,38%	12,56%	13,42%	11,18%	12,41%	16,06%	15,26%	6,13%	1,41%	0,22%	0,03%
Administration et services généraux	0,19%	1,73%	6,71%	12,08%	14,77%	13,49%	14,90%	15,86%	13,55%	6,01%	0,70%	0,00%	0,00%
Recherche	0,00%	0,65%	12,26%	18,06%	18,06%	17,42%	14,19%	9,03%	7,74%	1,94%	0,65%	0,00%	0,00%
Total général	0,10%	2,61%	8,12%	12,33%	13,71%	11,73%	13,08%	16,08%	14,69%	6,06%	1,29%	0,16%	0,02%

3.2 Répartition des salariés par activités et par tranche d'âge en % de l'effectif total

Activités	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	Total général
Activité annexes et connexes	0,00%	0,20%	0,63%	0,77%	1,07%	0,96%	1,22%	1,46%	1,07%	0,51%	0,13%	0,00%	0,00%	8,03%
Activité transfusionnelle	0,06%	2,11%	6,17%	9,24%	9,87%	8,23%	9,14%	11,82%	11,23%	4,51%	1,04%	0,16%	0,02%	73,60%
Administration et services généraux	0,03%	0,29%	1,12%	2,02%	2,47%	2,25%	2,49%	2,65%	2,27%	1,00%	0,12%	0,00%	0,00%	16,71%
Recherche	0,00%	0,01%	0,20%	0,30%	0,30%	0,29%	0,24%	0,15%	0,13%	0,03%	0,01%	0,00%	0,00%	1,66%
Total général	0,10%	2,61%	8,12%	12,33%	13,71%	11,73%	13,08%	16,08%	14,69%	6,06%	1,29%	0,16%	0,02%	100,00%

3.3 Poids des jeunes et des seniors par activités

	⊕ -25 ans	⊕ 25-45	⊕ 45-55	⊕ +55 ans	Total général
Activités					
Activité annexes et connexes	2,02%	42,88%	33,74%	21,37%	100,00%
Activité transfusionnelle	2,38%	45,65%	28,75%	23,22%	100,00%
Administration et services généraux	1,74%	47,06%	30,86%	20,34%	100,00%
Recherche	0,69%	63,19%	25,00%	11,11%	100,00%
Total général	2,22%	45,94%	29,45%	22,39%	100,00%

Les salariés de – de 25 ans représentent 2,22 % de la population de l'EFS.

Les salariés de + de 45 ans, représentent 51% des effectifs de l'EFS.

Au-delà de 55 ans, ils représentent 22% des effectifs.

3.4 Poids des jeunes et des seniors par CSP et par catégorie d'âge

	⊕ -25 ans	⊕ 25-45	⊕ 45-55	⊕ +55 ans
Cadres Médicaux	0,08%	19,88%	33,98%	46,06%
Cadres Non Médicaux	0,11%	46,62%	31,40%	21,88%
Employés	7,80%	39,01%	31,38%	21,81%
Techniciens, Agents de maîtrise	2,49%	51,89%	28,04%	17,58%
Total général	2,22%	45,94%	29,45%	22,39%

3.5 Répartition par emploi repère

		Emploi repère										
Tranche d'âge3	Tranche d'âge2	ASSISTANT DE GESTION	CADRE DE FONCTION SUPPORT	CADRE MÉDICO-TECHNIQUE	COORDONNATEUR D'ACTIVITÉS MÉD	EMPLOYÉ QUALIFIÉ DE PRODUCTION	EMPLOYÉ RELATION DONNEURS	INFIRMIER	MÉDECIN DE PRÉLÈVEMENT	TECHNICIEN DE GESTION	TECHNICIEN DE LABORATOIRE	Total général
- 26 ans		2%	1%	0%	0%	7%	7%	3%	0%	2%	4%	3%
[26-30]		9%	15%	2%	1%	14%	9%	13%	1%	7%	12%	10%
[31-35]		17%	19%	6%	0%	18%	11%	12%	5%	19%	19%	14%
[36-40]		17%	17%	13%	6%	14%	11%	14%	5%	12%	17%	14%
[41-45]		14%	12%	12%	8%	11%	10%	10%	8%	13%	11%	11%
+ 45 ans	[46-50]	17%	13%	15%	17%	14%	17%	13%	13%	13%	12%	13%
	[51-55]	12%	10%	27%	21%	12%	18%	17%	20%	18%	12%	15%
	+55 ans	11%	14%	25%	47%	10%	18%	17%	48%	17%	12%	19%
Total + 45 ans		40%	37%	67%	85%	36%	53%	47%	81%	48%	36%	47%
Total général		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sur les 10 emplois repères les plus représentés,

- Les – de 26 ans sont principalement présents sur l'emploi repère Technicien de laboratoire (soit 55% des – de 26 ans)
- Les + de 45 ans sont plutôt présents sur les emplois repères infirmier, médecin de prélèvement et technicien de laboratoire.
- Les + de 60 ans sont principalement présents sur l'emploi repère Médecin de prélèvement.

3.6 Age moyen par emploi repère

Emploi repère	2010	2011	2012
ASSISTANT DE GESTION	42	42	42
CADRE DE FONCTION SUPPORT	42	42	42
CADRE MÉDICO-TECHNIQUE	48	49	49
COORDONNATEUR D'ACTIVITÉS MÉDI	52	53	54
EMPLOYÉ QUALIFIÉ DE PRODUCTION	39	40	40
EMPLOYÉ RELATION DONNEURS	44	44	44
INFIRMIER	43	43	44
MÉDECIN DE PRÉLÈVEMENT	52	53	54
TECHNICIEN DE GESTION	43	44	44
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	41	41	41
TOTAL	43	44	44

3.7 Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite

2010

		Employés		Techniciens, Agents de maîtrise		Cadres Non Médicaux		Cadres Médicaux		Total	
		Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties
Retraite	Départ en retraite	60	6	60	82	61	18	63	30	61	136
TOTAL		60	6	60	82	61	18	63	30	61	136

2011

		Employés		Techniciens, Agents de maîtrise		Cadres Non Médicaux		Cadres Médicaux		Total	
		Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties
Retraite	Départ en retraite	61	16	61	92	62	14	65	19	61	141
	Mise à la retraite							70	1	70	1
TOTAL		61	16	61	92	62	14	65	20	61	142

2012

		Employés		Techniciens, Agents de maîtrise		Cadres Non Médicaux		Cadres Médicaux		Total	
		Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties
Retraite	Départ en retraite	62	10	61	85	62	14	64	25	62	134
	Mise à la retraite							71	1	71	1
TOTAL		62	10	61	85	62	14	65	26	62	135

On note que l'âge moyen de départ à la retraite passe de 61 ans en 2010 à 62 ans en 2012.

		2010		2011		2012	
CSP		Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties	Age moyen	# sorties
Départ en retraite	Employés	60	6	61	16	62	10
	Techniciens, Agents de maîtrise	60	82	61	92	61	85
	Cadres Non Médicaux	61	18	62	14	62	14
	Cadres Médicaux	63	30	65	19	64	25
Total Départ en retraite		61	136	61	141	62	134
Mise à la retraite	Employés	-	-	-	-	-	-
	Techniciens, Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-
	Cadres Non Médicaux	-	-	-	-	-	-
	Cadres Médicaux	-	-	70	1	71	1
Total Mise à la retraite		-	-	70	1	71	1

TITRE IV : EMBAUCHES 2012 PAR EMPLOI REPERE

4.1 Embauches 2012 par emploi repère

Tranche d'âge	EMPLOYÉ RELATION DONNEURS	INFIRMIER	MÉDECIN DE PRÉLÈVEMENT	TECHNICIEN DE LABORATOIRE	Total général
- 26 ans	15	25		73	113
[26-30]	8	38	2	53	101
[31-35]	6	22	13	14	55
[36-40]	3	15	5	4	27
[41-45]	2	10	8	4	24
+ 45 ans					
[46-50]	4	11	12	2	29
[51-55]	6	5	15		26
+ 55 ans	1	8	37	1	47
Total + 45 ans	11	24	64	3	102
Total général	45	134	92	151	422
-26 ans	33%	19%	0%	48%	
+45 ans	24%	18%	70%	2%	
+55 ans	2%	6%	40%	1%	

Sur les 4 principaux ER (plus grand nombre d'embauches), en 2012 :

Les -26 ans représentent 27% des embauches, et :

- 33% des embauches d'employés relation donneurs
- 48% des embauches de techniciens de laboratoire

➤ **A noter : Augmentation du pourcentage d'embauches de – 26 ans (+11 points en 1 an).**

Les +45 ans représentent 24% des embauches, et :

- 70% des embauches de médecins de prélèvement
- 2% des embauches de techniciens de laboratoire

➤ **A noter : Augmentation puis diminution du pourcentage d'embauches de + 45 ans (28% en 2010 et 34% en 2011).**

Les +55 ans représentent 11% des embauches, et :

- 40% des embauches de médecins de prélèvement
- 1% des embauches de techniciens de laboratoire

➤ **A noter : Augmentation puis diminution du pourcentage d'embauches de +55 ans (13% en 2010 et 19% en 2011).**

Les 38% des embauches restantes sont faites sur la tranche d'âge 26-45 ans.

Age moyen des effectifs entrants

Emploi repère	2010	2011	2012
EMPLOYÉ RELATION DONNEURS	30	26	34
INFIRMIER	35	36	35
MÉDECIN DE PRÉLÈVEMENT	52	51	51
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	29	30	27
Total général	37	40	36

TITRE V : SORTIES 2012 PAR EMPLOI REPERE

5.1 Sorties 2012 par emploi repère

Tranche d'âge	ASSISTANT	ASSISTANT DE GESTION	ASSISTANT ENTRETIEN/MAINTENANC	ASSISTANT LOGISTIQUE	ASSISTANT RECHERCHE	ASSISTANT RELATION DONNEURS	CADRE DE FONCTION SUPPORT	CADRE INFORMATIQUE	CADRE MÉDICO-TECHNIQUE	CADRE TECHNIQUE	CHARGÉ D'ÉTUDES / INGÉNIEUR DE	CHAUFFEUR	CHAUFFEUR TECHNICIEN	COORDONNATEUR D'ACTIVITÉ FONCT	COORDONNATEUR D'ACTIVITÉS MÉDI	COORDONNATEUR DE SITE (S)	DIRECTEUR ADJOINT	DIRECTEUR ADJOINT DE LABORATOI	DIRECTEUR DE LABORATOIRE	DIRECTEUR DE L'EFS	DIRECTEUR DE RECHERCHE	DIRECTEUR D'ETS	DIRECTEUR DU SIÈGE
- 26 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[26-30]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[31-35]	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[36-40]	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[41-45]	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
+ 45 ans	[46-50]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[51-55]	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-
	+ 55 ans	1%	1%	-	-	-	1%	-	1%	-	-	1%	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-
Total + 45 ans		2%	1%	-	-	-	2%	-	2%	-	-	2%	-	1%	1%	-	-	1%	1%	-	-	-	-
Total général		2%	1%	-	-	1%	4%	-	2%	-	1%	3%	-	1%	1%	-	-	2%	1%	-	-	-	-

Tranche d'âge	EMPLOYÉ ADMINISTRATIF	EMPLOYÉ DE LABORATOIRE	EMPLOYÉ QUALIFIÉ DE PRODUCTION	EMPLOYÉ RELATION DONNEURS	EMPLOYÉ TECHNIQUE	INFIRMIER	MÉDECIN DE PRÉLEVEMENT	PRÉLEVEUR	RESPONSABLE / ADJOINT ACTIVITÉ	RESPONSABLE D'ACTIVITÉ MÉDICAL	RESPONSABLE DE SITE	SECRÉTAIRE	TECHNICIEN DE GESTION	TECHNICIEN DE LABORATOIRE	TECHNICIEN DE PRODUCTION	TECHNICIEN ENTRETIEN/MAINTENANC	TECHNICIEN HABILITÉ	TECHNICIEN INFORMATIQUE	TECHNICIEN LOGISTIQUE	TECHNICIEN RELATION DONNEURS	zz_MÉDECIN DE PRÉLEVEMENT	zz_RESPONSABLE INFORMATIQUE	Total général
- 26 ans	-	1%	1%	1%	-	4%	-	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	8%
[26-30]	-	-	-	1%	-	5%	-	-	-	-	-	1%	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	10%
[31-35]	-	-	-	1%	-	2%	2%	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	8%
[36-40]	-	-	-	-	-	3%	2%	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	9%
[41-45]	-	-	-	-	-	2%	2%	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	9%
+ 45 ans	[46-50]	-	-	1%	-	2%	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7%
	[51-55]	-	-	1%	-	2%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8%
	+ 55 ans	-	-	3%	1%	6%	9%	1%	1%	-	-	1%	-	8%	-	-	-	-	-	1%	-	-	42%
Total + 45 ans		1%	-	4%	1%	10%	12%	1%	1%	-	-	1%	1%	8%	-	-	-	-	-	1%	-	-	57%
Total général		1%	1%	7%	1%	25%	18%	1%	1%	1%	-	2%	2%	13%	-	1%	-	-	-	2%	-	-	100%

En 2012, les sorties se concentrent principalement sur les emplois repères:

- 120 infirmiers en 2012, soit 25% des départs
- 93 médecins en 2012 soit 19% des départs
- 54 techniciens de laboratoires en 2012 soit 11% des départs
- 34 employés relation donneurs en 2012 soit 7%
- 24 cadres de fonction support en 2012 soit 5% des départs
- 15 chauffeurs en 2012 soit 3% des départs

5.2 Age moyen des effectifs sortants

Emploi repère	2010	2011	2012
CADRE DE FONCTION SUPPORT	42	42	45
CHAUFFEUR	52	50	49
EMPLOYÉ RELATION DONNEURS	42	49	47
INFIRMIER	42	42	41
MÉDECIN DE PRÉLÈVEMENT	54	53	54
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	50	54	50
Total général	47	48	47

TITRE VI : NOMBRE DE SALARIES DE PLUS DE 58 ANS

6.1 Nombre de salariés de plus de 58 ans

Age	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	TOTAL
Nombre de salariés	259	239	215	99	95	78	46	34	31	20	9	13	1 138

Emploi repère	58	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	Total général
COORDONNATEUR D'ACTIVITÉS MÉDI	12	10	8	6	2	8	3	2	1	2		54
INFIRMIER	28	23	7	12	11	2	1	1	1	1		87
MÉDECIN DE PRÉLÈVEMENT	34	34	23	27	28	16	17	21	16	5	10	231
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	58	43	14	7	8	4	1				1	136
Total général	132	110	52	52	49	30	22	24	18	8	11	508

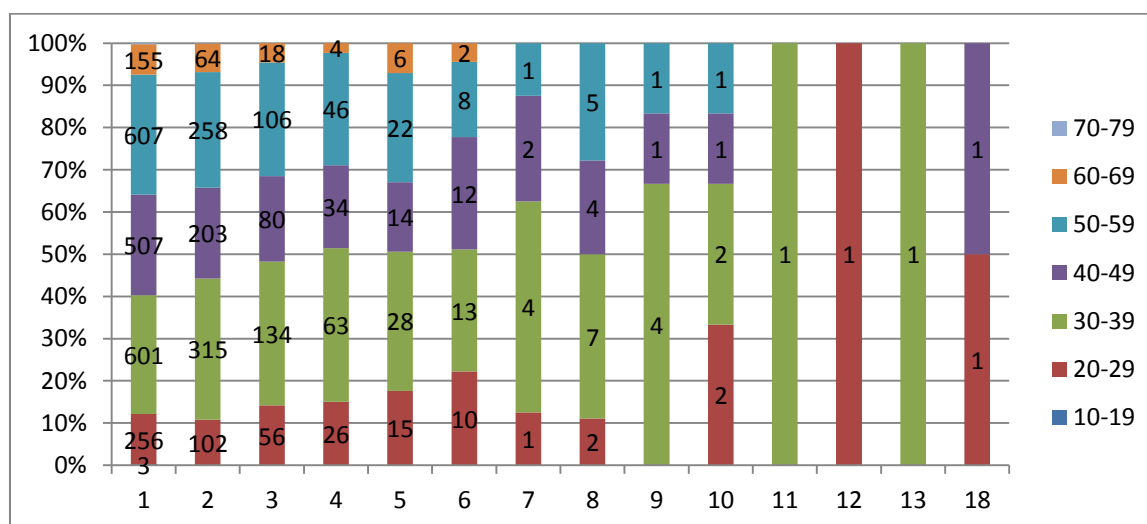
CHAPITRE III : DONNEES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET SITUATIONS DE PENIBILITE

TITRE I : Résultats de l'audit pénibilité mené avec le Cabinet Ariane Conseils de fin 2011 à fin 2012 (cf. annexe 1).

TITRE II : Données sur l'absentéisme en 2012.

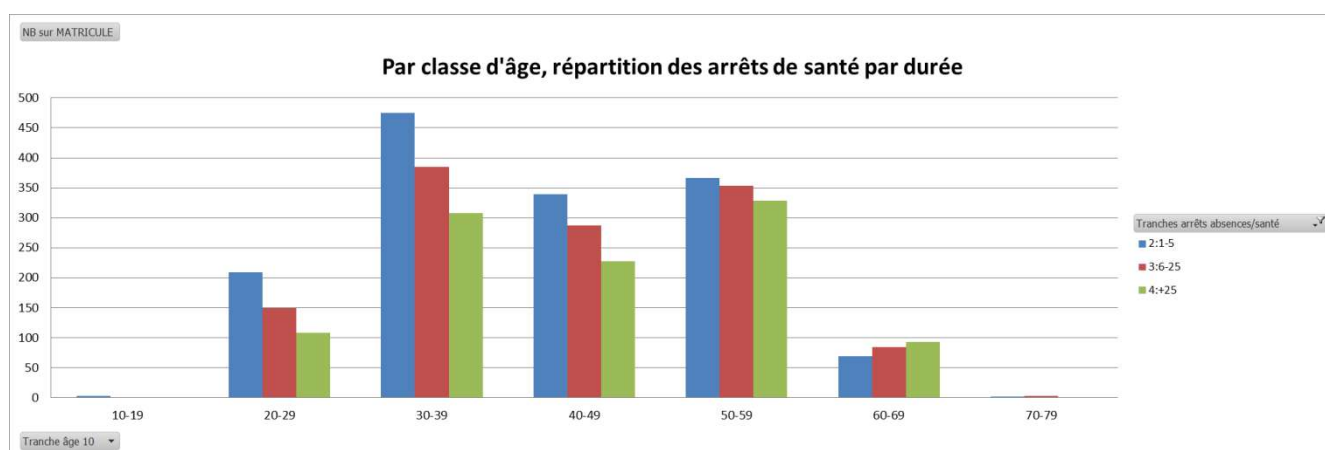
2.1 Absentéisme - Données Nationales

2.1.1 Répartition du nombre d'arrêts par âge en 2012



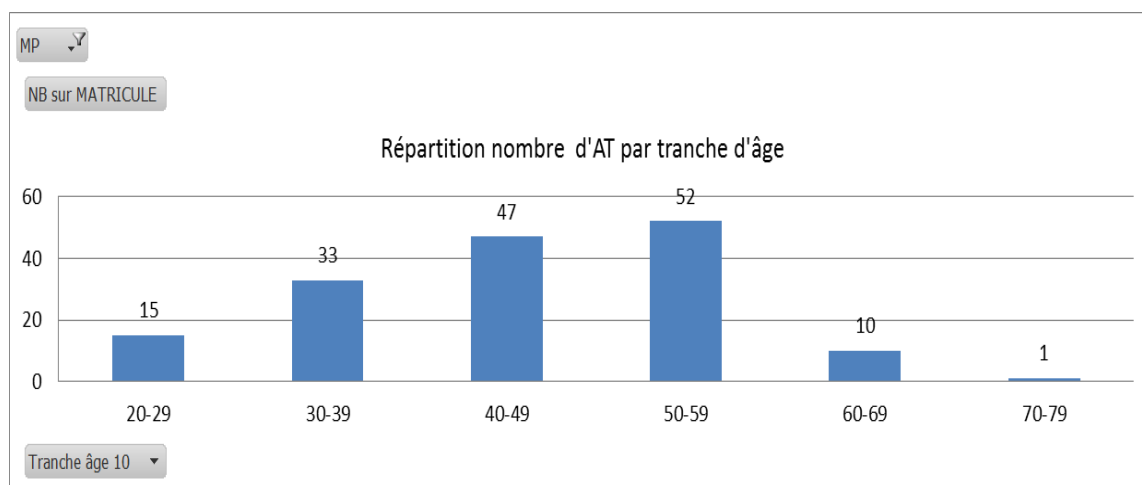
En ordonné le % de répartition par classe d'âge, en abscisse, le nombre d'arrêts enregistrés pour une même personne.

2.1.2 Durée des absences par âge en 2012



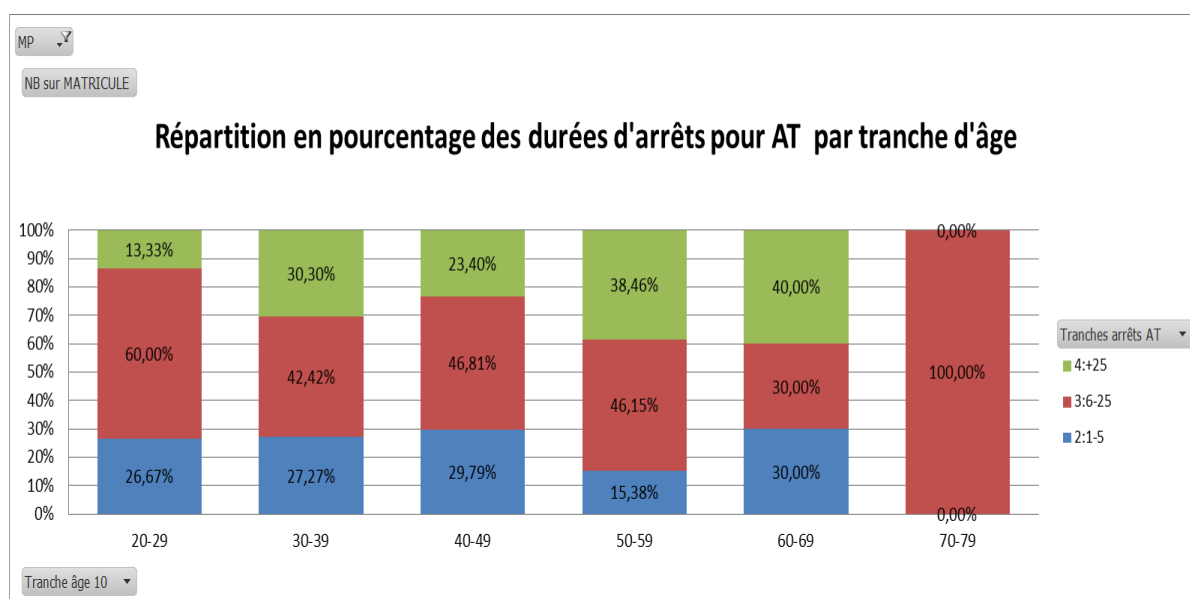
En ordonné le nombre de salariés, en abscisse, la répartition par tranche d'âge, en données, le nombre d'absences par durée

2.1.3 Nombre d'AT par tranche d'âge en 2012.



En ordonnée le nombre de salariés, en abscisse, la répartition par tranche d'âge, en données, le nombre d'AT par tranche d'âge.

2.1.4 Répartition en % des durées d'arrêts pour AT par tranche d'âge en 2012

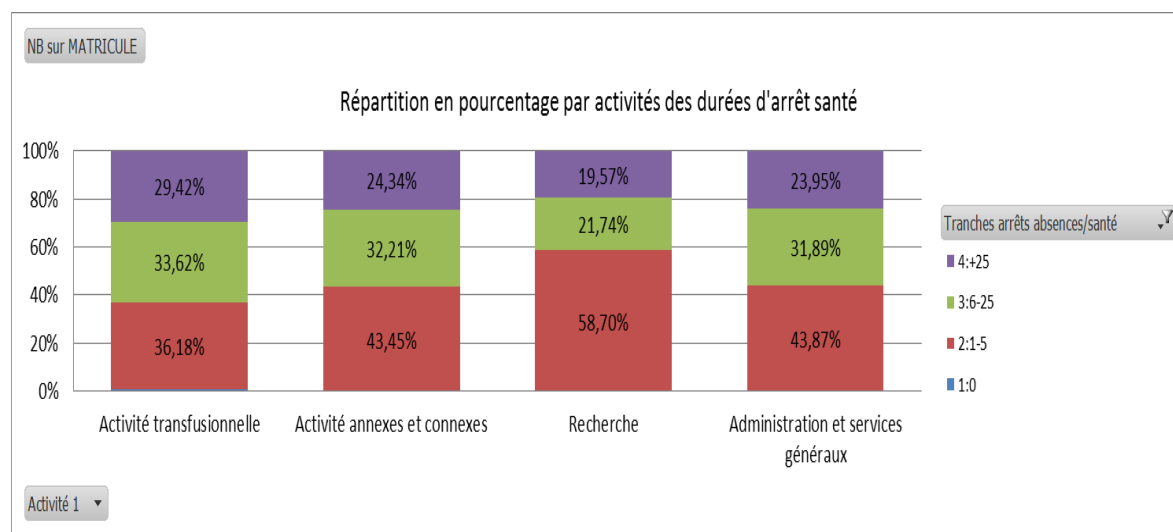


2.1.5 Nombre de Maladies Professionnelles en 2012

Tableau des maladies professionnelles	Précisions	2012
Tableau n°57 : affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	Canal carpien	5
	Tendinite poignet	1
	Epicondylite	3
	Epaule enraidie	2
	Gouttière, nerf cubital	-
	Tendinopathie coude	1
	Tendinopathie de la coiffe droite	1
Tableau n° 98 : sciatique par hernie discale		-
TOTAL :		13

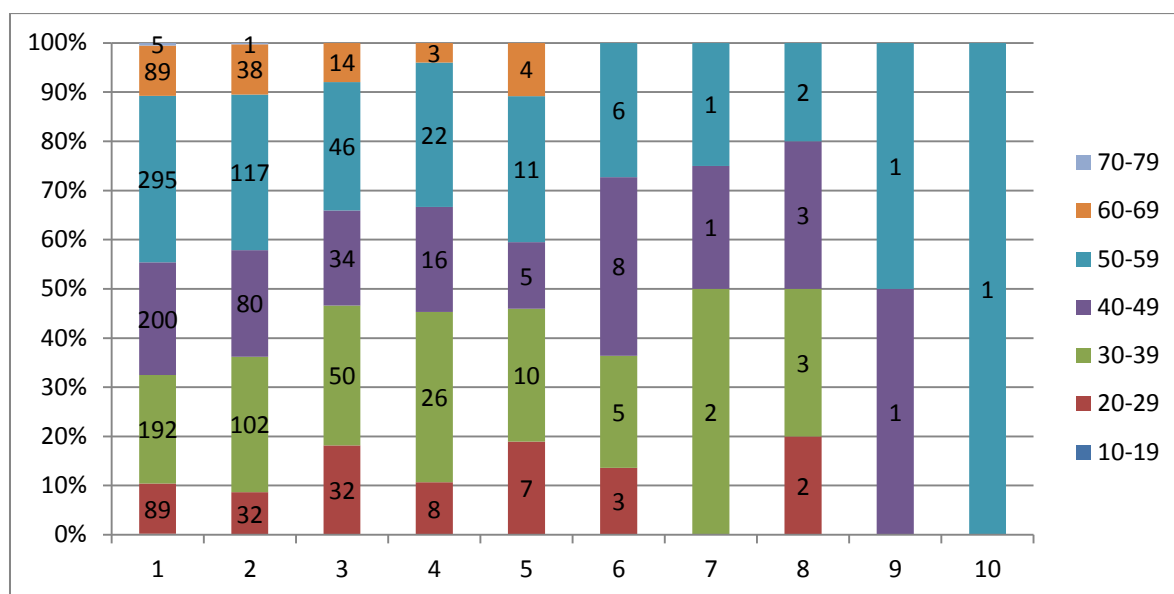
2.2 Absentéisme – Données par activité

2.2.1 Répartition en % par activité et par durée d'arrêt de santé en 2012

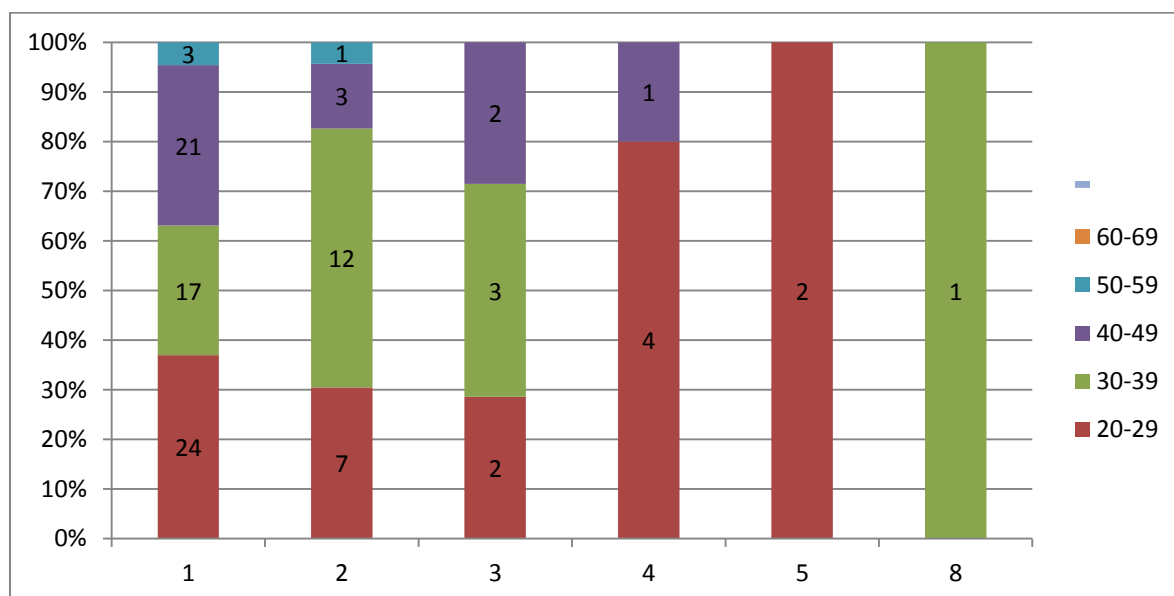


2.2.2 Répartition des absences (nombre d'absences) par tranche d'âge et par activité en 2012.

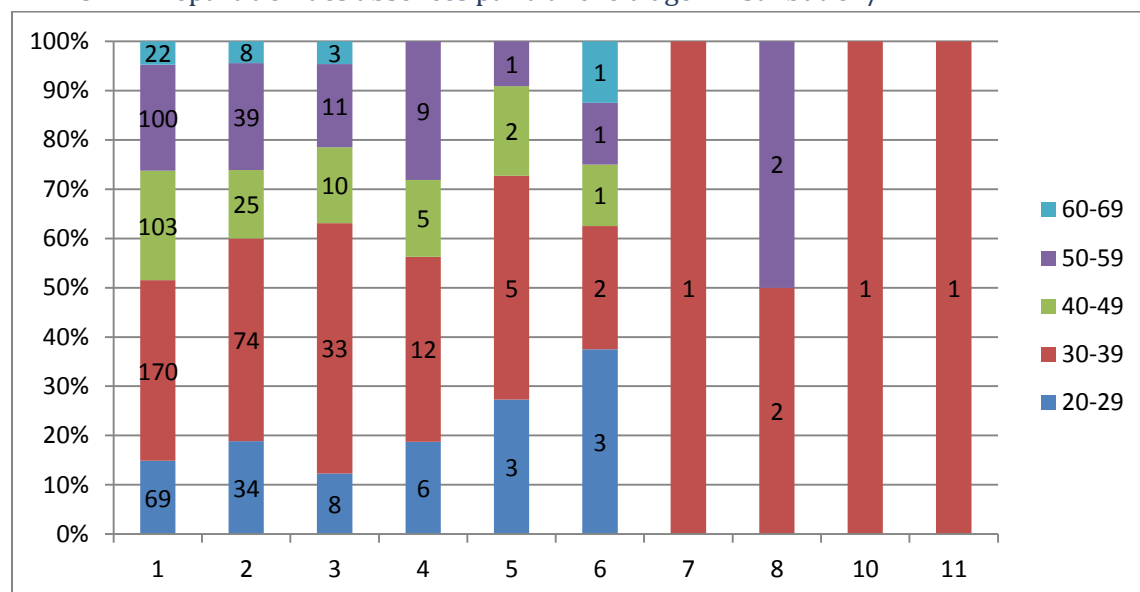
2.2.2.1 Répartition des absences par tranche d'âge –Prélèvement



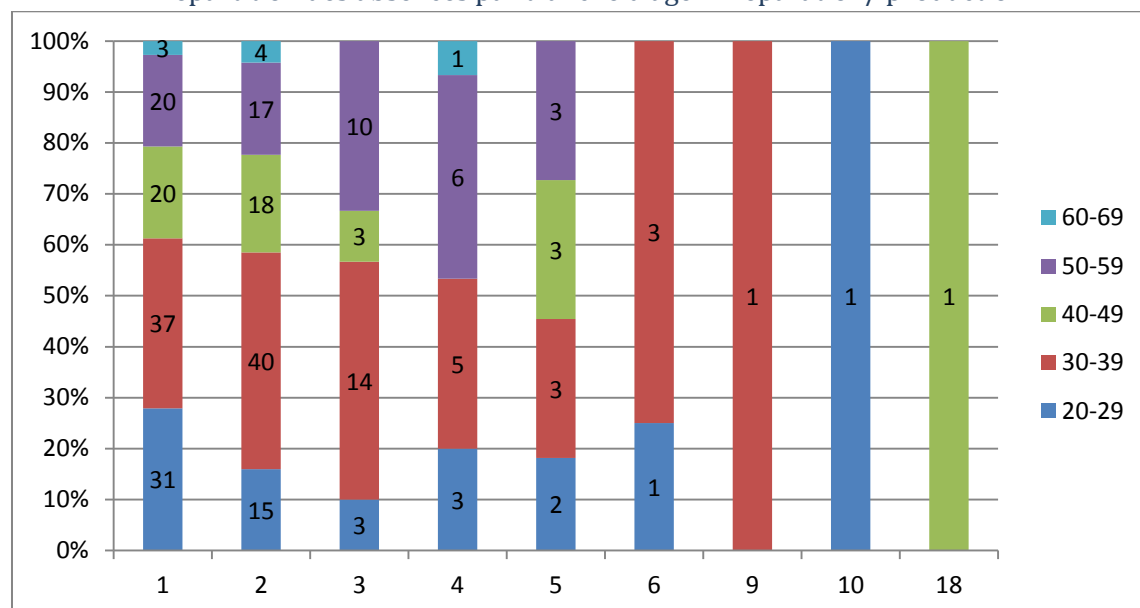
2.2.2.2 Répartition des absences par tranche d'âge –Qualification Biologique du Don



2.2.2.3 Répartition des absences par tranche d'âge –Distribution/IHR

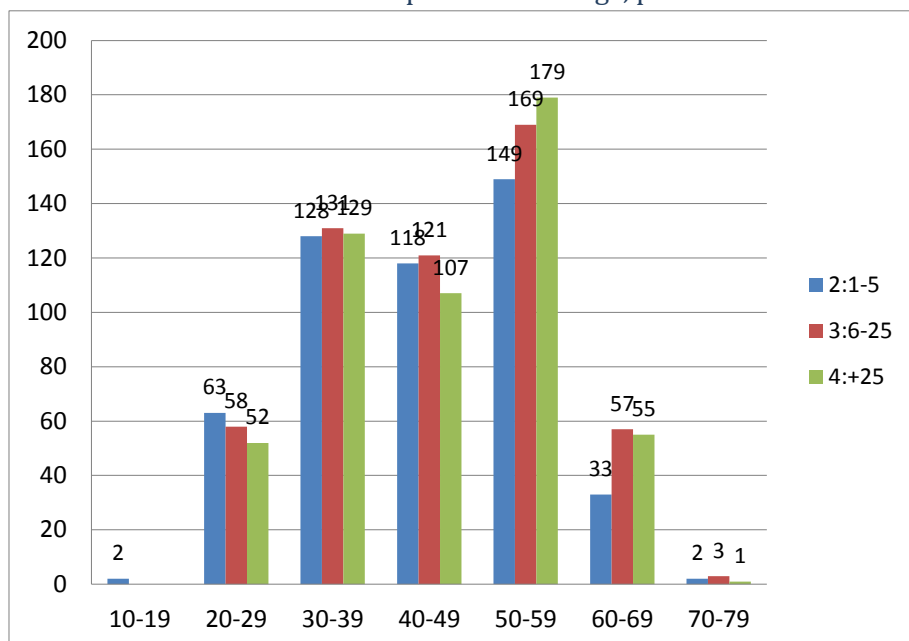


2.2.2.4 Répartition des absences par tranche d'âge –Préparation/ production

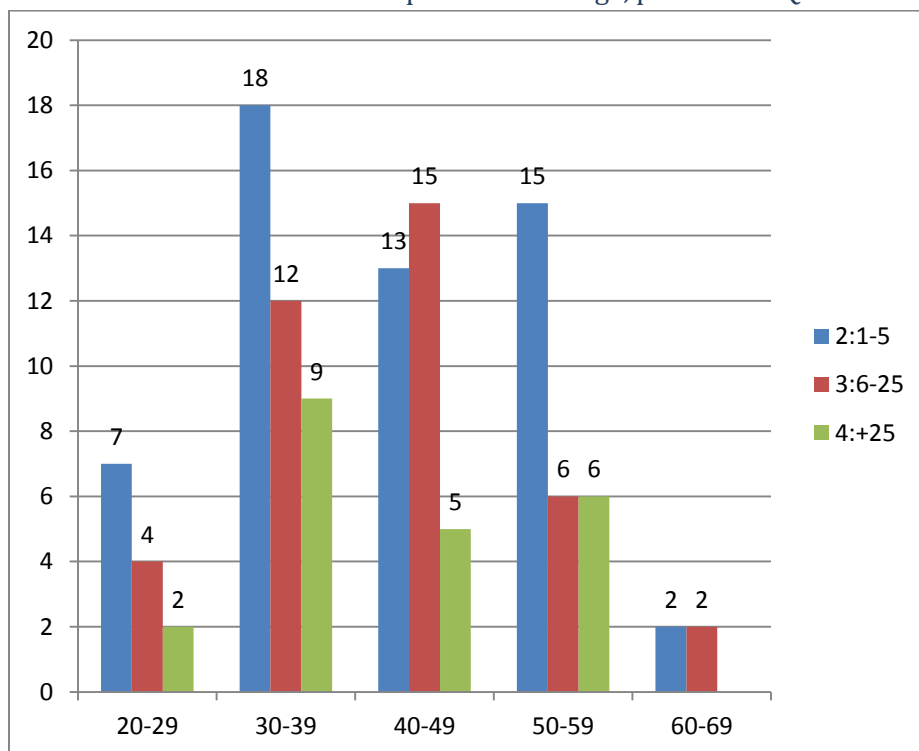


2.2.3 Durée des absences par âge, par activité, par durée en 2012

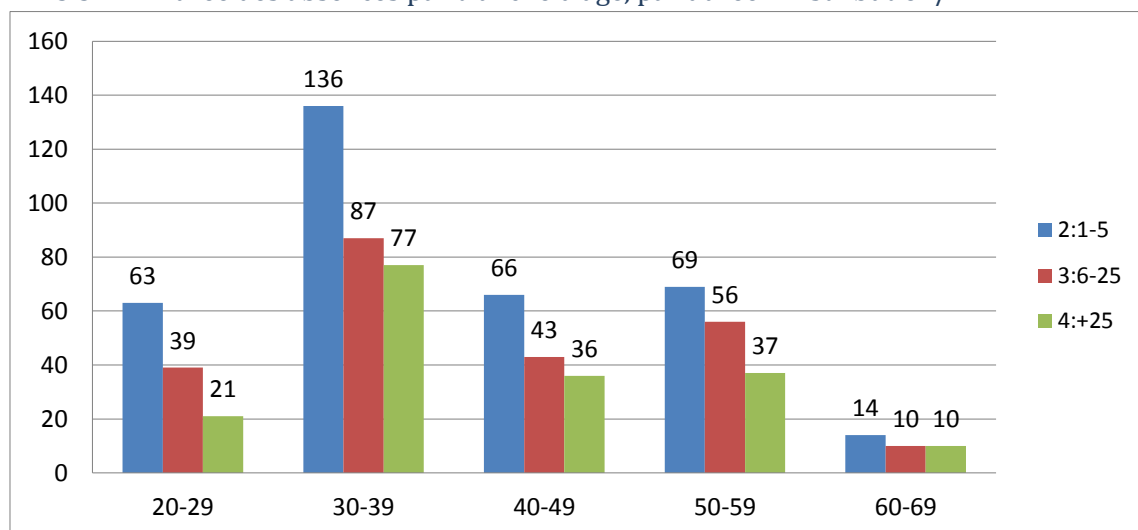
2.2.3.1 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - Prélèvement



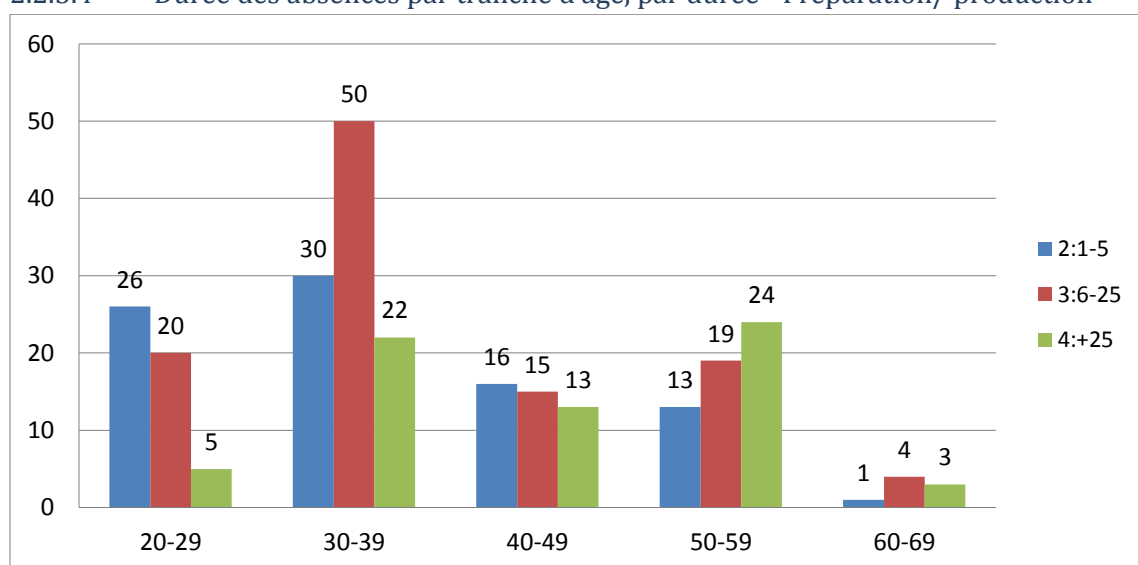
2.2.3.2 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - QBD



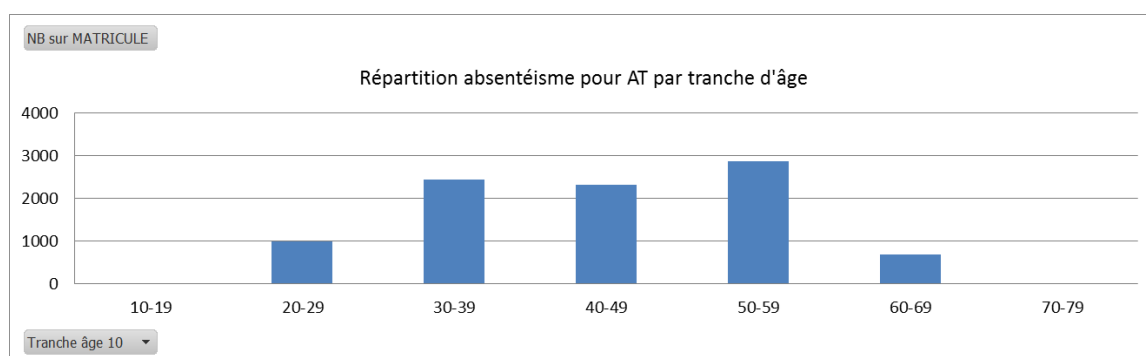
2.2.3.3 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - Distribution/IHR



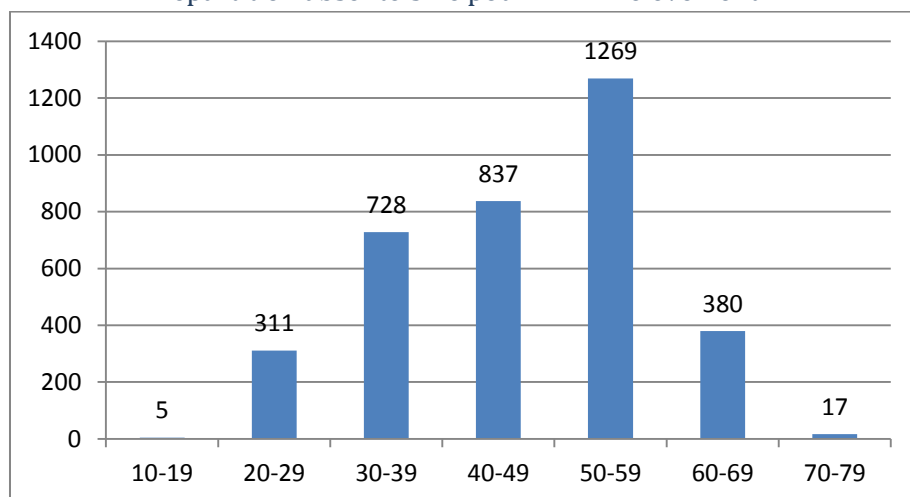
2.2.3.4 Durée des absences par tranche d'âge, par durée - Préparation/ production



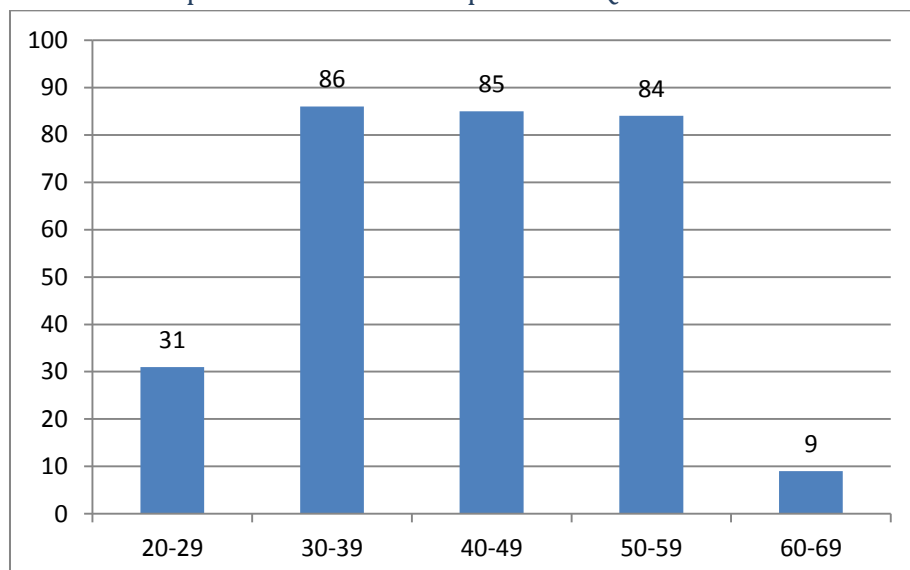
2.2.4 Répartition absentéisme pour AT par tranche d'âge en 2012



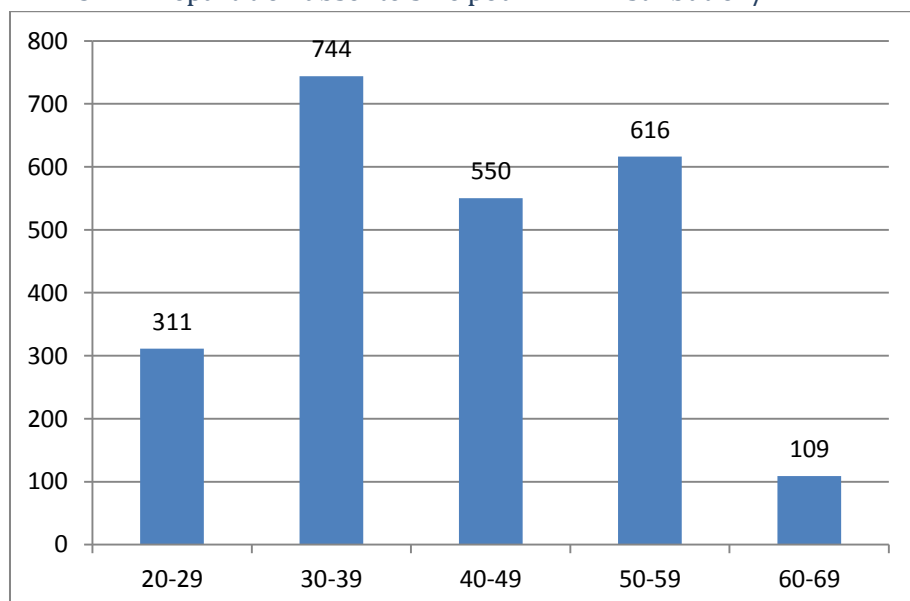
2.2.4.1 Répartition absentéisme pour AT - Prélèvement



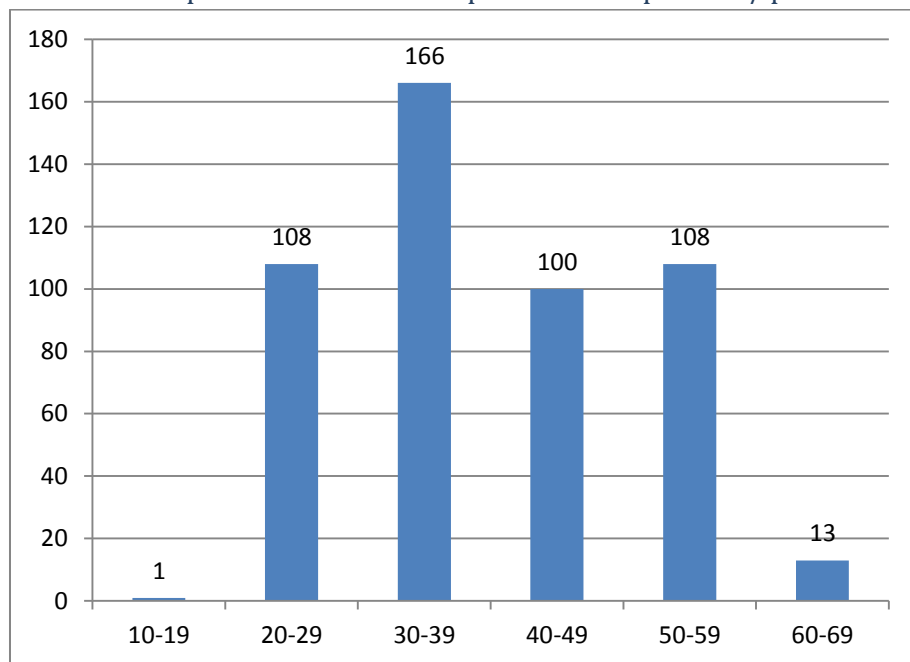
2.2.4.2 Répartition absentéisme pour AT - Qualification du don



2.2.4.3 Répartition absentéisme pour AT - Distribution/IHR



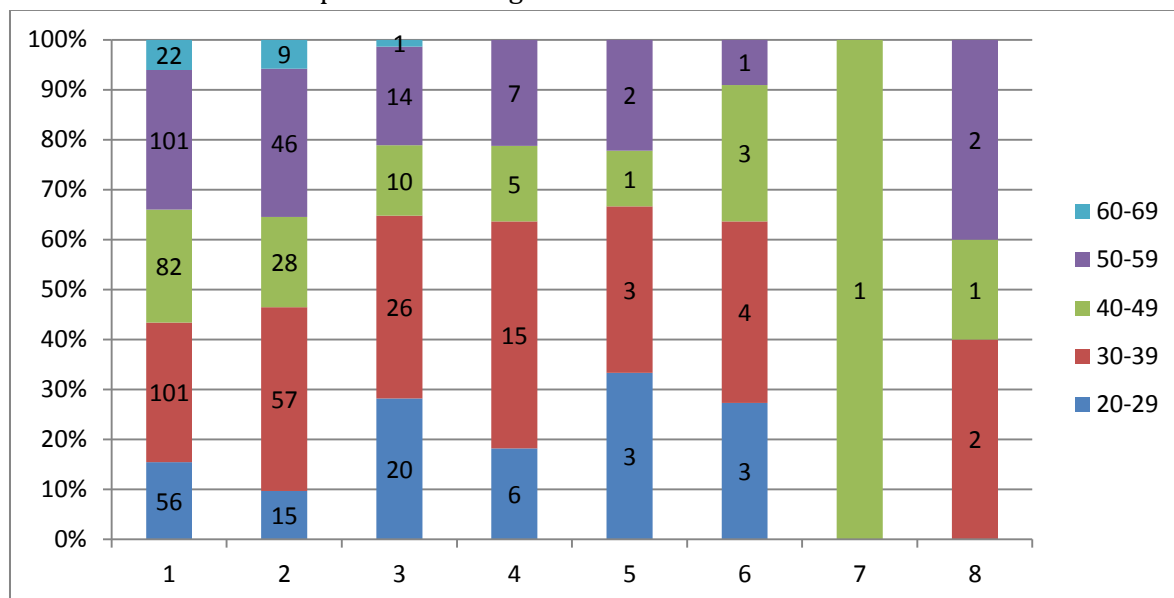
2.2.4.4 Répartition absentéisme pour AT - Préparation/ production



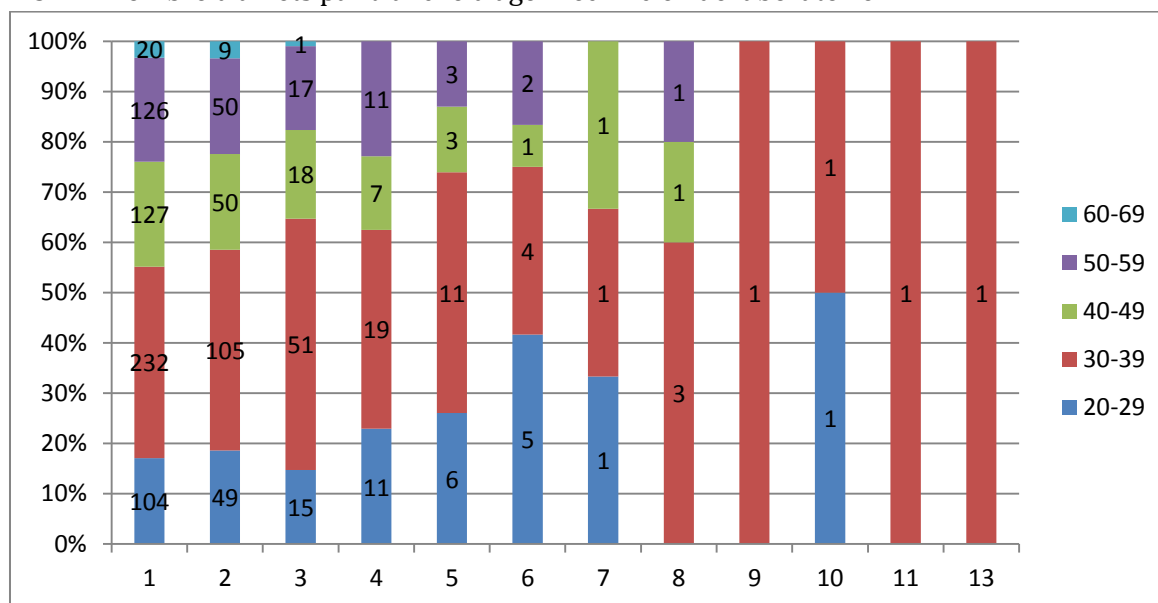
2.3 Absentéisme - Données par emploi repère

2.3.1 Nombre d'arrêts par âge - Par emploi repère en 2012

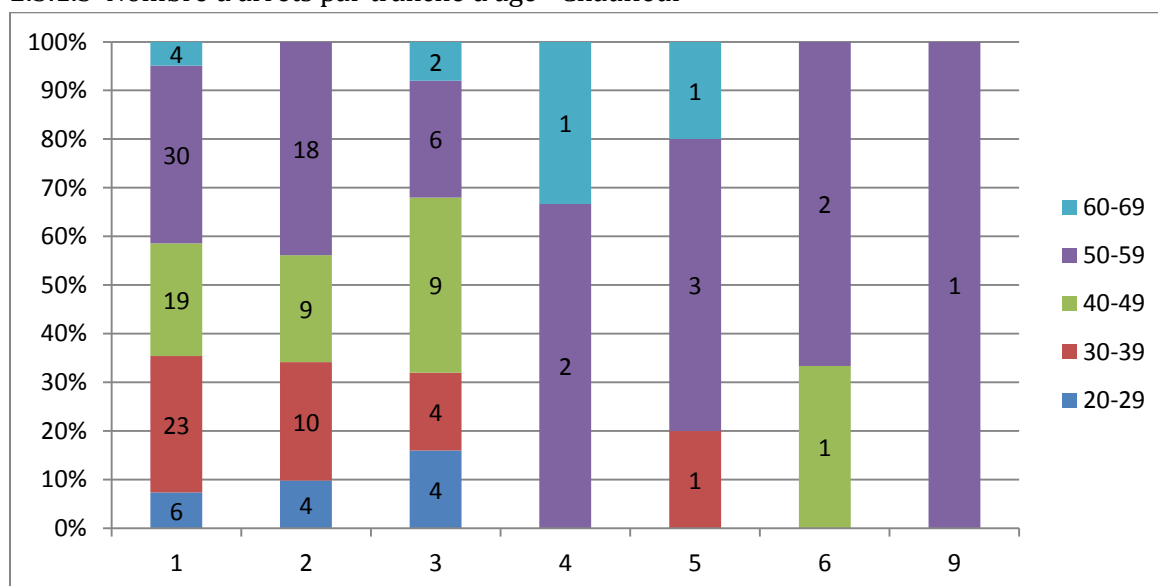
2.3.1.1 Nombre d'arrêts par tranche d'âge IDE



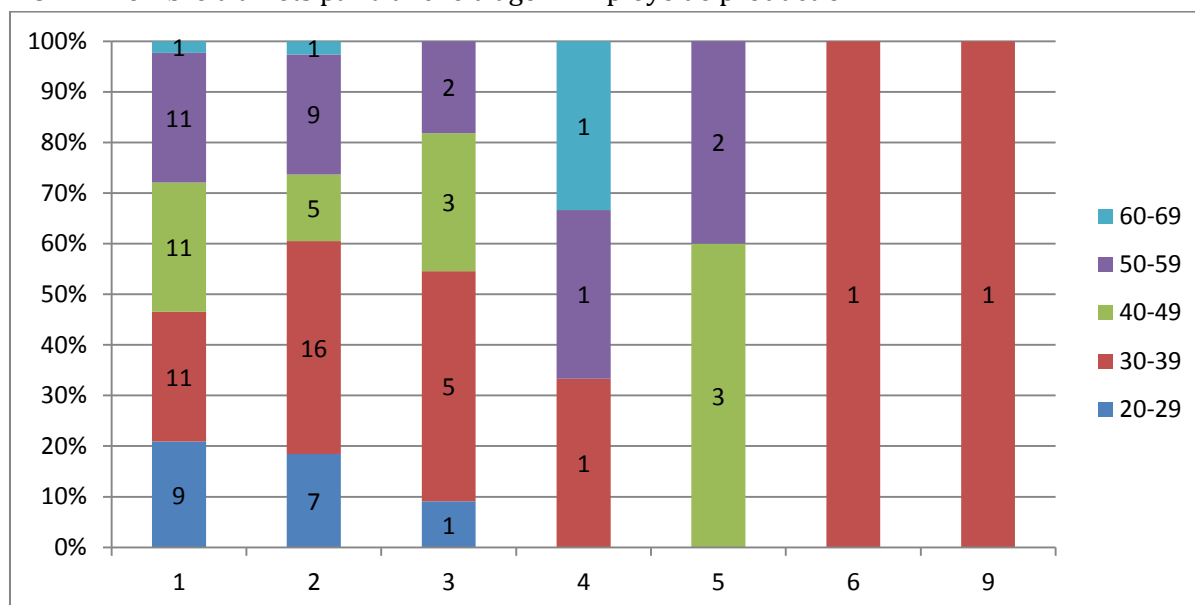
2.3.1.2 Nombre d'arrêts par tranche d'âge -Technicien de laboratoire



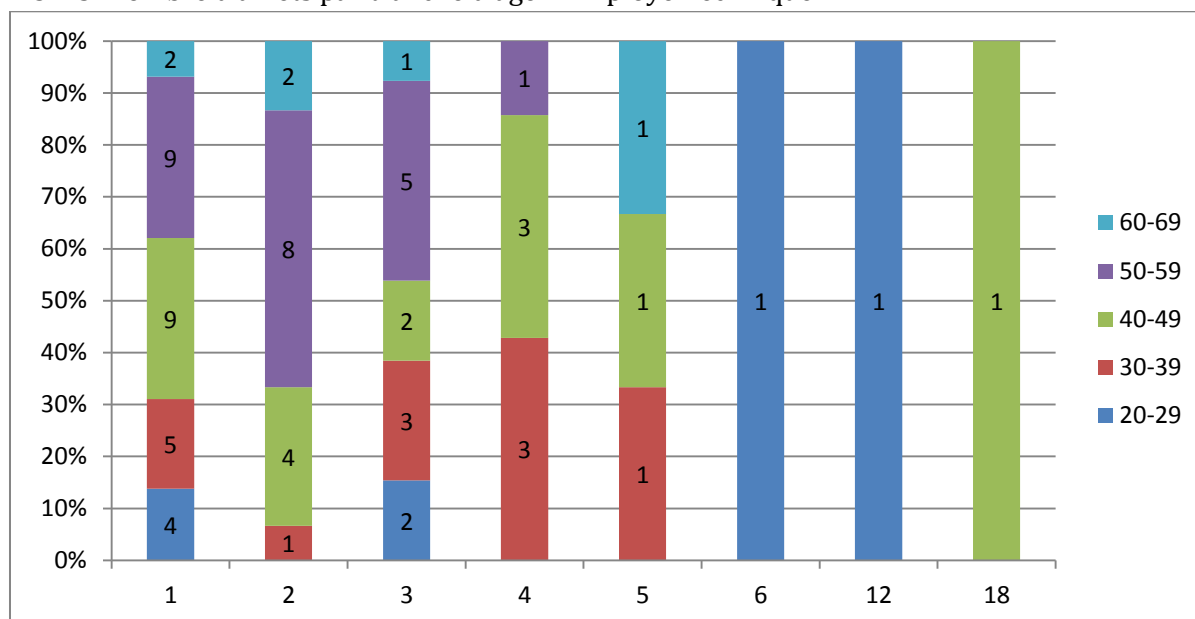
2.3.1.3 Nombre d'arrêts par tranche d'âge - Chauffeur



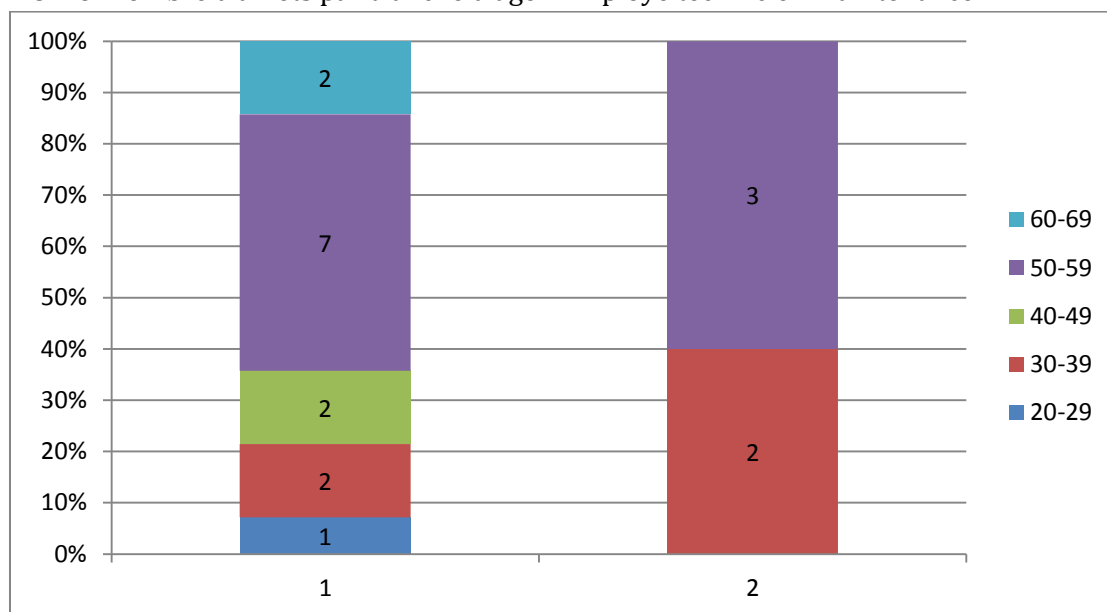
2.3.1.4 Nombre d'arrêts par tranche d'âge – Employé de production



2.3.1.5 Nombre d'arrêts par tranche d'âge – Employé Technique

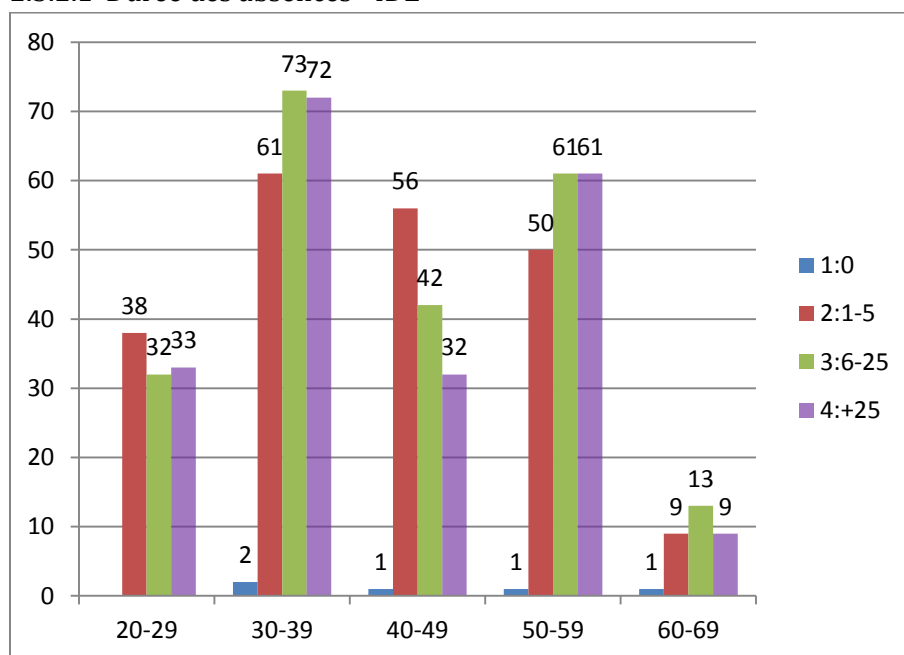


2.3.1.6 Nombre d'arrêts par tranche d'âge - Employé technicien maintenance

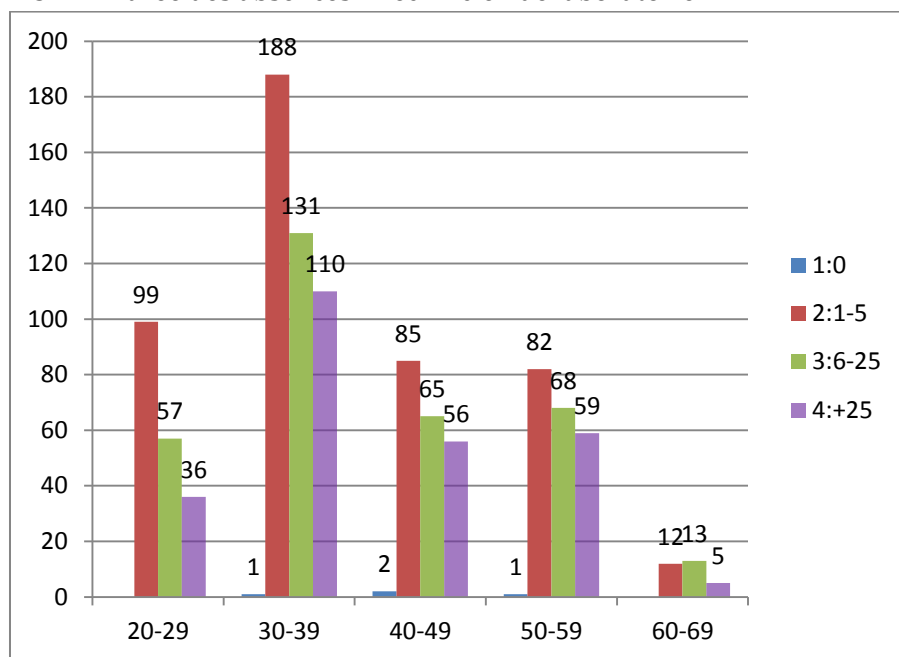


2.3.2 Durée des absences par âge en 2012

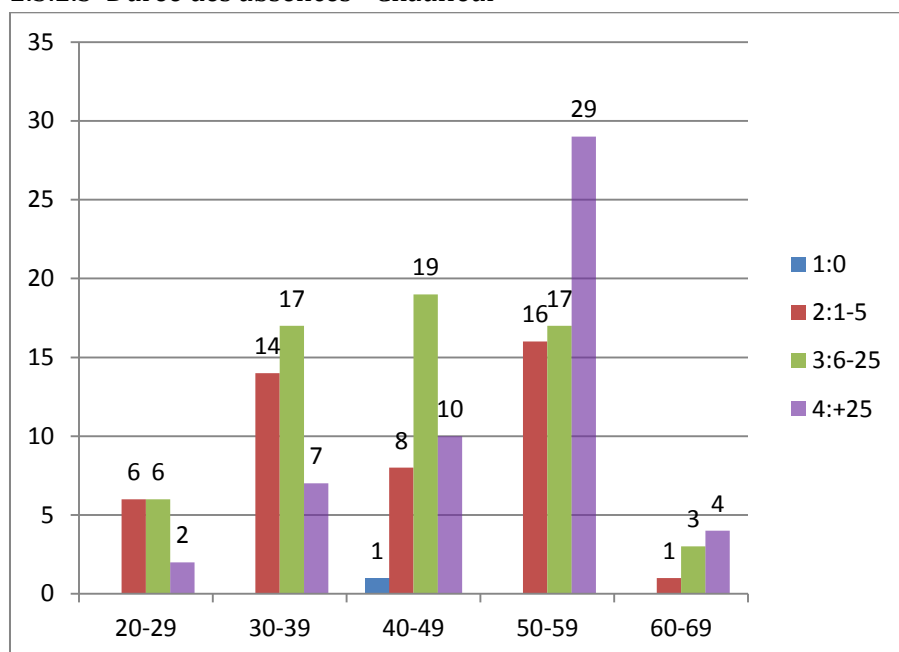
2.3.2.1 Durée des absences - IDE



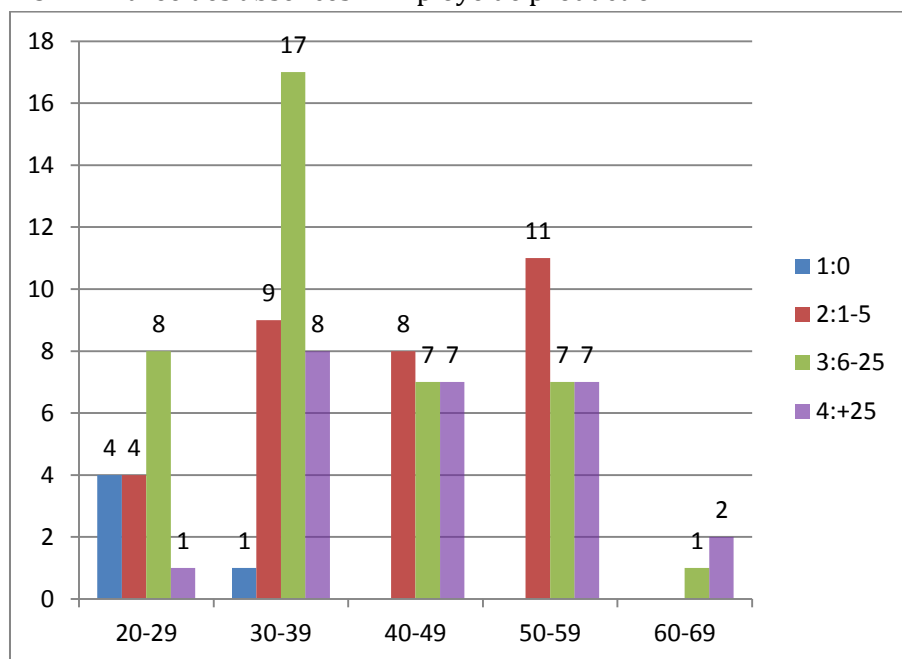
2.3.2.2 Durée des absences - Technicien de laboratoire



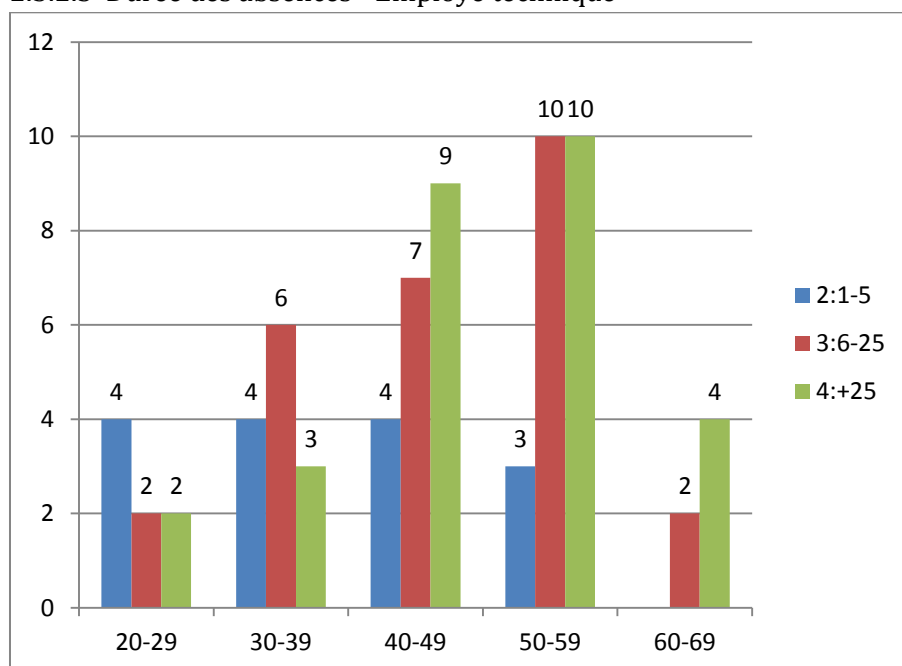
2.3.2.3 Durée des absences - Chauffeur



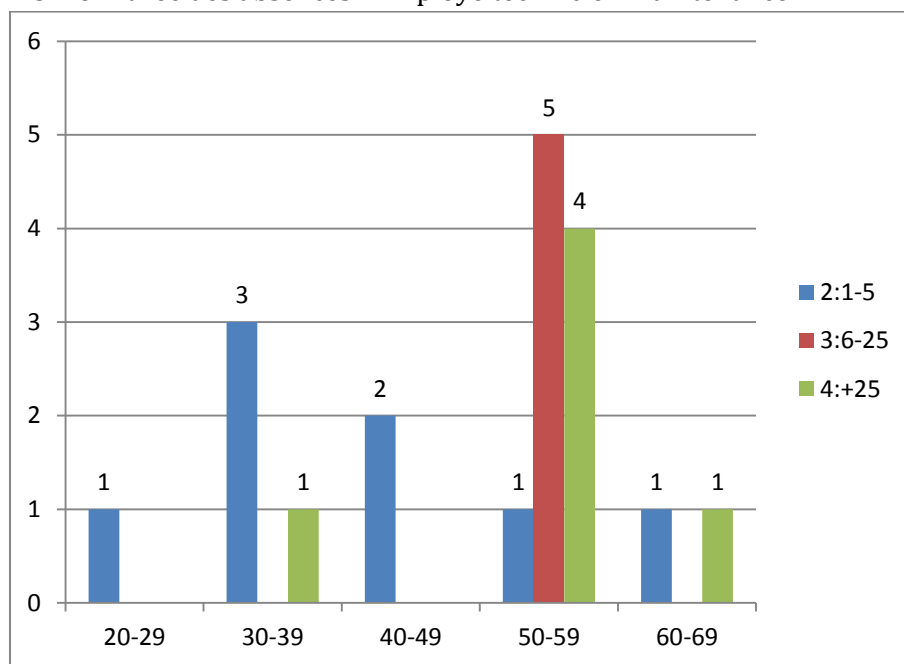
2.3.2.4 Durée des absences - Employé de production



2.3.2.5 Durée des absences - Employé technique

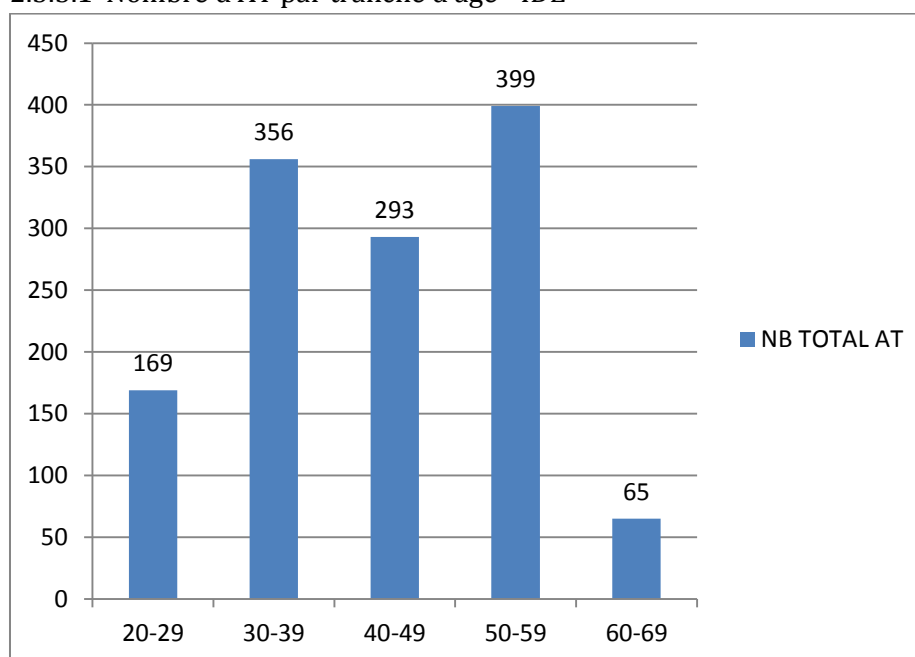


2.3.2.6 Durée des absences - Employé technicien maintenance

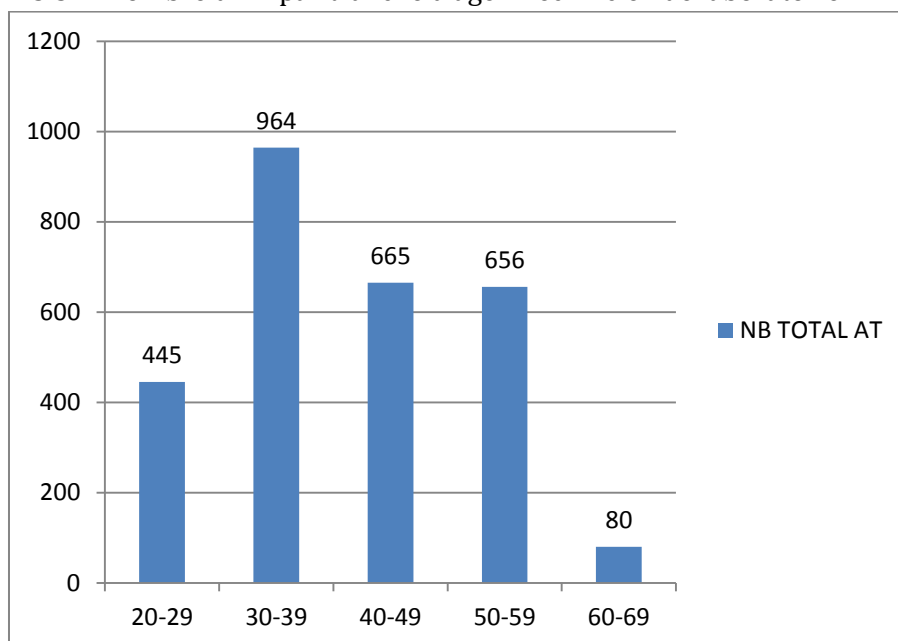


2.3.3 Nombre d'AT par tranche d'âge, par emploi repère en 2012

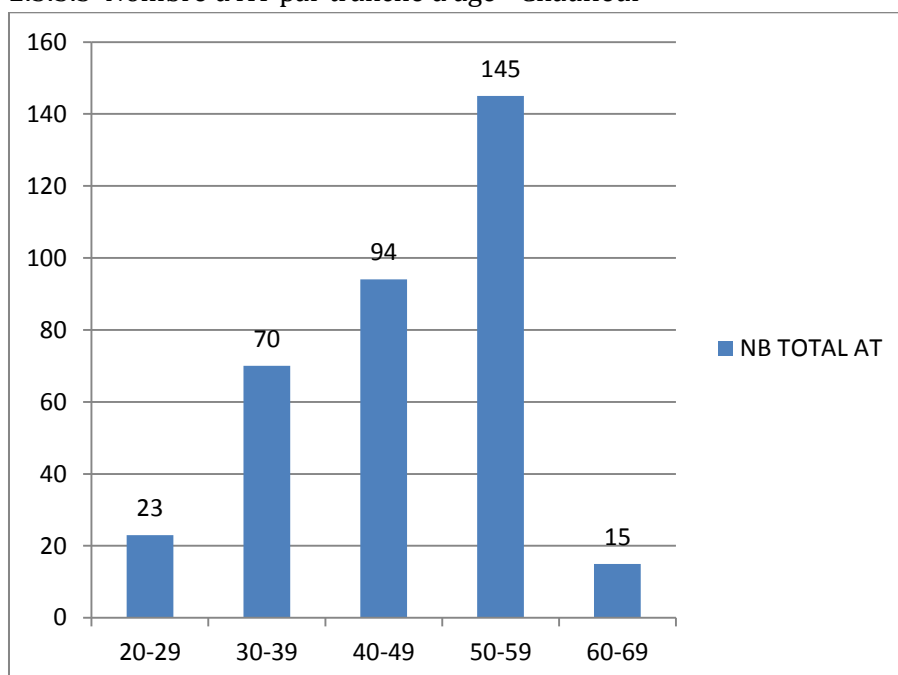
2.3.3.1 Nombre d'AT par tranche d'âge - IDE



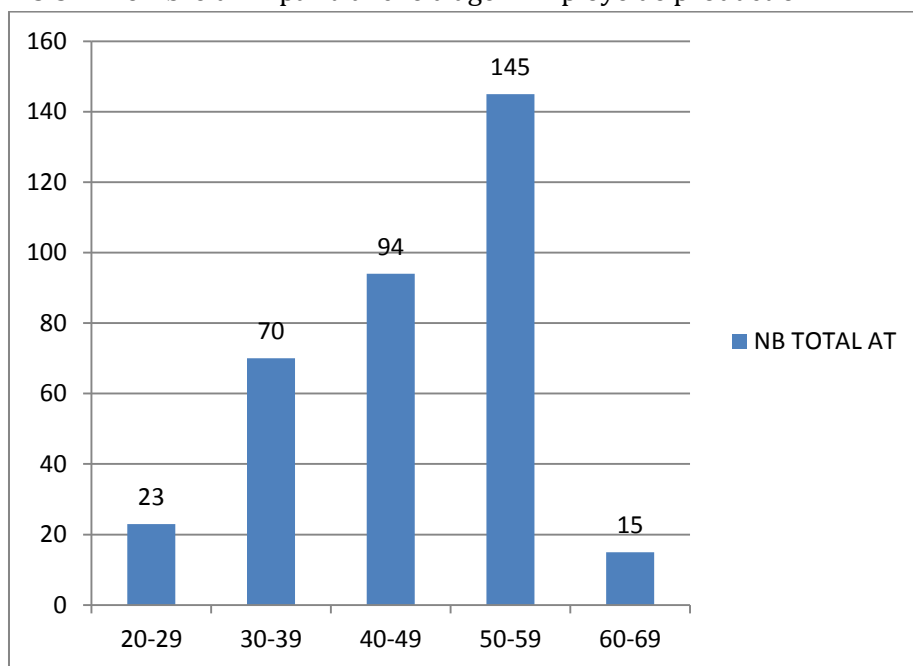
2.3.3.2 Nombre d'AT par tranche d'âge - Technicien de laboratoire



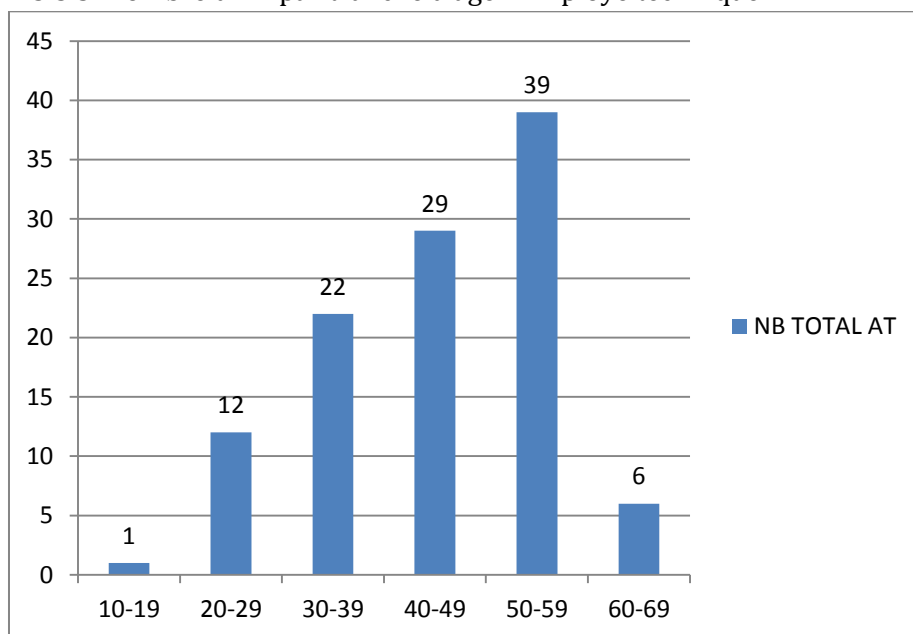
2.3.3.3 Nombre d'AT par tranche d'âge - Chauffeur



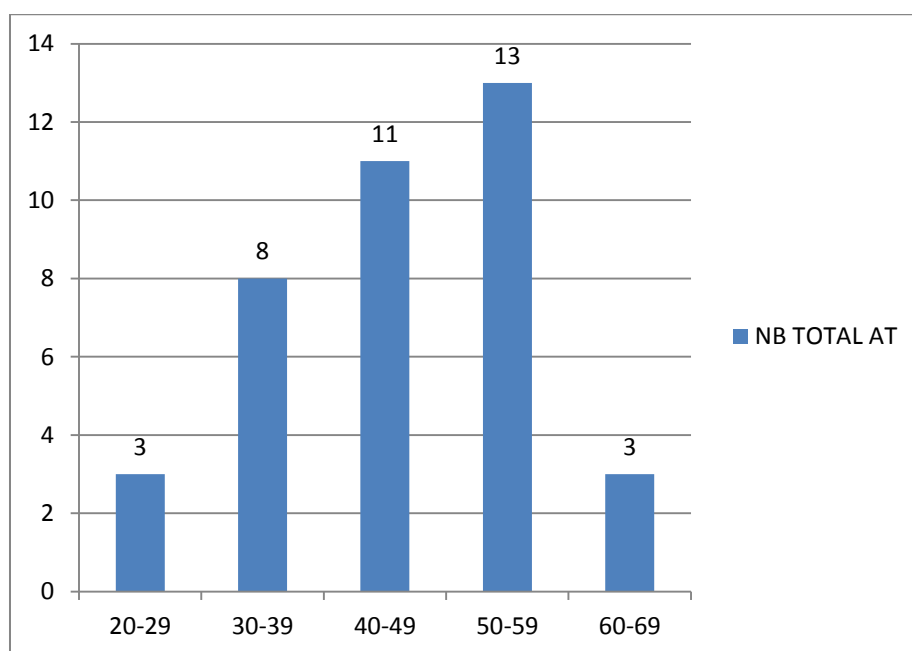
2.3.3.4 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé de production



2.3.3.5 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé technique



2.3.3.6 Nombre d'AT par tranche d'âge - Employé technicien maintenance



CHAPITRE IV : IDENTIFICATION DES ENJEUX D'AVENIR EN MATIERE DE COMPETENCES

A l'EFS, les compétences techniques permettant d'assurer la chaîne transfusionnelle sont tracées dans différentes procédures –dont les procédures d'habilitation-, il n'existe donc pas de réel risque de déperdition à ce niveau-là. L'enjeu se situe davantage au niveau des ressources disponibles et des diplômes nécessaires à la réalisation de notre mission.

Diplômes	Domaines d'exercice	Enjeux majeurs (sur un ou plusieurs domaines d'exercice)
Médecins (généralistes, biologistes)	Direction Prélèvement Laboratoires Centres de soins Recherche	➤ Pyramide des âges ➤ Marché du travail en tension ➤ Technicité particulière ➤ Rareté des compétences
Pharmaciens	Direction Laboratoires MTI Recherche	➤ Marché du travail en tension ➤ Technicité particulière ➤ Rareté des compétences
IDE	Prélèvement Centres de soins	➤ Evolution du métier
Techniciens de laboratoire	Laboratoires Production Prélèvement Recherche	➤ Technicité particulière (activités annexes, transfert de compétences)
Ingénieurs	Production Recherche	Ø
Autres (support, technique, logistique ...)	Ø	Ø

Annexe 2

Grille de rémunération stagiaires et doctorants EFS

Un barème de gratification a été déterminé en regard des pratiques des entreprises privées et des établissements publics à caractère industriel et commercial. Ce barème a pour double objectif :

- d'entretenir notre attractivité et notre image employeur ;
- d'attirer vers notre activité des étudiants issus des grandes écoles qui se dirigent naturellement peu vers des structures publiques comme l'EFS.

Barème de gratification des stagiaires (au 1er janvier 2014, en euros bruts mensuels)

		Durée du stage			
Niveau	Cursus	< 1 mois	de 1 à < 3 mois	de 3 à < 6 mois	≥ à 6 mois
Jusqu'à Bac +3	Tous les cursus	-	436,05 €* 436,05 €*	500€	550€
BAC + 4 et BAC + 5	Tous les cursus	-		550€	700€
> Bac + 5	Tous les cursus	-		600€	1 000€

** Montant mensuel 2013, à actualiser, dans la limite de 12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale par le nombre d'heures effectuées en stage (cf. article L242-4-1 et D242-2-1 du code de la sécurité sociale) pour bénéficier de la franchise de cotisations.*

A titre tout à fait exceptionnel, une prime pourra être versée (minimum 300 euros, maximum 20% de l'indemnité de stage).

Barème de gratification des doctorants (au 1er janvier 2014)

Les doctorants embauchés à l'EFS, percevront, dans le cadre d'un contrat doctoral, une rémunération mensuelle brute de 1 800 €.

Certificat de consultation ou d'acte médical de médecine préventive

pour une consultation ou un acte médical qui s'inscrit dans une démarche de santé préventive*.

Le :

Signature	Tampon
-----------	--------

72/76

Annexe 4

Tableau de synthèse et calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements "Intergénérationnels"

(TITRE III : LES MESURES INTERGENERATIONNELLES)

3.2 Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes

Engagements	Moyens	Calendrier / Échéance
3.2.1 Recrutement de jeunes	Développer les relations écoles. Cibler des actions de communication.	Déjà en œuvre
3.2.2 Modalités de recours aux contrats en alternance et aux stages	Communication autour de notre recrutement de contrats en alternance et de stagiaires, relations écoles, annonces et organisation de notre tutorat.	Déjà en œuvre
3.2.3 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise	Parcours d'intégration avec livret d'accueil et désignation d'un référent pour le jeune embauché. Suivi de son intégration lors de son entretien annuel.	1 ^{ER} trimestre 2014
3.2.4 Modalités d'accès des jeunes à la formation	Priorité d'accès donnée aux jeunes les moins qualifiés à la fois pour le plan de formation et pour les périodes de professionnalisation.	1 ^{ER} trimestre 2014
3.3 Engagement en faveur de la formation et de l'emploi des seniors		

Engagements	Moyens	Calendrier / Échéance
3.3.1 Actions favorisant le maintien dans l'emploi des seniors	Réaffirmation du principe de non-discrimination. Suivi spécifique des évolutions professionnelles et augmentations individuelles des > 45 ans.	Déjà en œuvre
<i>3.3.1.1 Approche ergonomique des conditions de travail et rôle des CHSCT</i>	Favoriser les analyses ergonomiques de poste, en lien avec les CHSCT régionaux et la Conférence Nationale des CHSCT.	Déjà en œuvre
<i>3.3.1.2 Repos conventionnel pour les travailleurs de nuit</i>	Tout travailleur de nuit de plus de 48 ans bénéficiera d'un repos conventionnel supplémentaire par trimestre.	1 ^{ER} trimestre 2014
<i>3.3.1.3 Médecine préventive</i>	Tout salarié de plus de 50 ans bénéficie, chaque année, d'une journée d'absence rémunérée afin de réaliser le bilan de santé de la CPAM + une demi-journée rémunérée dédiée à la prévention médicale.	Déjà en œuvre
3.3.2 Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestions des âges	Préparer les secondes parties de carrière et renouveler les perspectives des seniors (mobilité fonctionnelle et géographique). Priorité d'accès à l'entretien professionnel.	1 ^{ER} trimestre 2014
3.3.3 Actions d'anticipation de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Priorité des seniors ayant une certaine ancienneté aux VAE et VAP.	Déjà en œuvre
3.3.4 Actions visant à l'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite		
<i>3.3.4.1 Réduction du temps de travail en fin de carrière</i>	Droit, pour des salariés à deux ans de leur départ en retraite, de réduire leur temps de travail à des conditions avantageuses en termes de rémunération et d'indemnités de départ en retraite.	Déjà en œuvre
<i>3.3.4.2 Utilisation du « CET en fin de carrière »</i>	Droit pour les seniors d'utiliser leur CET pour une cessation progressive ou totale d'activité en amont de la retraite.	Déjà en œuvre
<i>3.3.4.3 Préparation à la retraite</i>	L'EFS informe ses salariés seniors sur les dispositifs de retraite et propose des formations de préparation à la retraite.	Déjà en œuvre
3.4 Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences	Proposition à chaque senior de devenir tuteur en suivant une formation.	2 ^{ème} trimestre 2014

Annexe 5

Indicateurs de suivi

Objectif	Partie de l'accord concernée	Indicateur(s) de progression	Base de référence 2012																						
Augmenter le pourcentage de femmes parmi les positions 9,10 et cadres dirigeants.	2.2.1	Répartition hommes / femmes parmi les positions 9, 10 et au-delà. Nombre annuel de promotions pour les femmes	Femmes : 60 % Hommes : 40 % 28 promotions concernent les femmes (hommes : 19)																						
Respecter une égalité salariale dans les décisions d'évolution professionnelle entre femmes et hommes	2.2.2	Faire un bilan annuel des évolutions annuelles attribuées. Lancer une étude annuelle afin de mesurer le respect de l'égalité salariale.																							
S'engager pour la conciliation vie privée / vie professionnelle	2.3	Ratio du nombre de « congés naissance » versus le nombre de « congés paternité ».	40 congés naissance Pris en moyenne à 2,90 jours 69 congés de paternité Pris en moyenne à 10,90																						
S'engager en faveur des jeunes : être à 15% des embauches de CDI	3.2.1 et 3.2.2	Proportion de jeunes parmi les embauches annuelles en CDI Nombre annuel de contrats en alternance Nombre annuel de stagiaires pour > 6 mois	23 % Nombre annuel de contrats en alternance en 2012 : 8 Nombre de stagiaires en 2012 : 847																						
S'engager en faveur des seniors : maintenir à 18 % des effectifs	3.3.1	Proportion de seniors (+ de 55 ans) au sein des effectifs	18 %																						
S'engager en faveur de la santé des seniors	3.3.1.3	Nombre annuel de journées et de demi-journées prises au titre de la médecine préventive	164																						
S'engager pour la qualification et l'accès à la formation professionnelle des seniors	3.3.3	Nombre annuel d'actions de VAE ou de VAP par tranche d'âge	<table><tr><th>Tranches d'âges</th><th>2012</th></tr><tr><td>[26-30]</td><td>2</td></tr><tr><td>[31-35]</td><td>3</td></tr><tr><td>[36-40]</td><td>4</td></tr><tr><td>[41-45]</td><td>2</td></tr><tr><td>[46-50]</td><td>2</td></tr><tr><td>[51-55]</td><td></td></tr><tr><td>[56-60]</td><td>2</td></tr><tr><td>[61-65]</td><td></td></tr><tr><td>Plus de 66</td><td></td></tr><tr><td>Total général</td><td>15</td></tr></table>	Tranches d'âges	2012	[26-30]	2	[31-35]	3	[36-40]	4	[41-45]	2	[46-50]	2	[51-55]		[56-60]	2	[61-65]		Plus de 66		Total général	15
Tranches d'âges	2012																								
[26-30]	2																								
[31-35]	3																								
[36-40]	4																								
[41-45]	2																								
[46-50]	2																								
[51-55]																									
[56-60]	2																								
[61-65]																									
Plus de 66																									
Total général	15																								

S'engager pour la réduction du temps de travail des seniors en fin de carrière	3.3.4.1	Nombre annuel de bénéficiaires d'une mesure d'aménagement du temps en fin de carrière par catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge	Non disponible en 2012 et 2013
--	---------	--	--------------------------------