

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

Direction Générale

Organisation syndicale SUD

Organisation syndicale CGT

Organisation syndicale CFDT

SOMMAIRE

- A. PROPOSITIONS DES ORGANISATION SYNDICALES 2026
- B. PROPOSITIONS DE LA DIRECTION GENERALE 2026

A. PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Propositions SUD

Salaires effectifs et rémunération :

1. Nous demandons la reconduction de façon pérenne des modalités d'attributions et de versement de la prime décentralisée telles qu'elles sont pratiquées actuellement au sein de la fondation Ildys, c'est à dire sans condition d'attribution, y compris pour les emplois aidés, et selon les calculs suivants :
 - Secteurs Sanitaire et Médico-social : Masse salariale personnel médical (brut mensuel) * 5% Masse salariale personnel non médical (brut mensuel) * 5% Seront réintégrées aux salaires bruts les indemnités journalières de sécurité sociale. Reconduction de l'avenant n° 11 sur la durée et l'aménagement du temps de travail des salariés des services SAMSAH SAVS et SESSAD.
 - Secteur Social : Masse salariale personnel non médical (brut mensuel) * 3% Seront réintégrées aux salaires bruts les indemnités journalières de sécurité sociale.
 - Cas particulier : La prime décentralisée de 5% est attribuée aux secrétaires du Pôle Social en ayant demandé l'application dans le cadre de l'article 3.1 de l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.
 - Possibilité de revenir sur la prime à 5% pour les professionnels du secteur social qui le souhaitent

Réponse de la Direction :

Nous ne souhaitons pas pérenniser les modalités d'attribution ni de versement de la prime décentralisée. Nous vous proposerons un accord d'entreprise à durée déterminée, identique à ceux des années précédentes, pour l'année 2026.

Nous sommes d'accord pour laisser la possibilité aux professionnels du secteur social (secrétariat du pôle social) de revenir sur la prime à 5% avant le 10 février 2026.

2. Nous demandons l'octroi de la prime décentralisée aux assistants familiaux.

Réponse de la Direction :

Les modalités de rémunération des assistants familiaux sont spécifiques, ils ne sont pas concernés par la prime décentralisée.

Nous ne bénéficions pas d'un financement qui nous permettrait d'étendre le versement de cette prime aux assistants familiaux.

3. Nous demandons l'indexation des salaires en fonction de l'inflation 2025

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette demande car nos financements ne sont pas indexés sur l'inflation.

4. Nous demandons l'octroi de la prime Ségur pour les CAE, apprentis, intérimaires.

Réponse de la Direction :

Les intérimaires sont rémunérés comme les salariés en CDD par les agences intérimaires. Nous ne disposons pas de financement pour étendre les mesures Ségur.

5. Nous demandons la pérennité de la prime Ségur pour tous les salariés

Réponse de la Direction :

La prime Ségur est soumise à l'octroi des financements nécessaires.

6. Nous demandons la prime de 3 % (prime « Guerini ») à tous les pôles de la fondation Ildys. A défaut, nous demandons la reconduction de façon pérenne de la Prime 3 % à tous les services qui l'ont perçue en 2025 pour l'année 2024 sans oublier les nouveaux salariés de ces services.

Réponse de la Direction :

Il s'agit de la prime 1.3% qui est applicable uniquement aux salariés du pôle sanitaire (la recommandation patronale ne s'applique qu'au secteur sanitaire). Nous n'avons pas reçu de financement pour accorder cette revalorisation aux autres secteurs d'activité de la Fondation Ildys.

7. Nous demandons à étendre la valorisation « l'appel de dernière minute » de 25 % :

- À l'ensemble de la semaine (jours et nuits)
- Lors d'une demande de soutien (jours et nuits) dans d'autres services
- Lors d'horaires coupés imprévus

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas étendre ce dispositif mais nous sommes favorables à encourager la mobilité (cf proposition Direction).

8. Nous demandons une valorisation horaire de 25 % pour les professionnels de nuit devant travailler seul suite à une ou plusieurs absences imprévues.

Nous ne souhaitons pas répondre favorablement à cette demande.

9. Nous demandons à ce que les heures réalisées au-delà de l'horaire prévu soient valorisées de 25 %

Réponse de la Direction :

Nous apprécions la durée du travail sur une base annuelle, les heures au-delà de l'obligation annuelle de travail et des reports, au-delà de 15 heures, sont majorées à 25%.

10. Nous demandons la reconnaissance des Infirmières de pratique avancée (IPA) au niveau master (indice 590).

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à réétudier la rémunération des infirmières en pratiques avancées et à envisager le statut de cadre au forfait sous réserve de pouvoir également réétudier les missions.

11. Nous demandons une revalorisation de la prime de nuit de 100 % pour les professionnels du pôle social.

Réponse de la Direction :

Nous ne disposons pas des financements pour revaloriser la prime de nuit des professionnels du pôle social.

12. Nous demandons l'octroi de la prime de nuit dès la première heure travaillée.

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons appliquer les dispositions de la convention FEHAP, à savoir :

« A3.2.1 – Salarié assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

A3.2.2 – Salarié assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit, percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point ».

Les conditions d'attribution des indemnités pour travail de nuit sont les suivantes :

L'indemnité de 1,03 point en cas de service normal est due dès lors que le salarié effectue :

- 5 heures de présence ou de travail au minimum dans la nuit (de 21 heures à 6 heures)

L'indemnité complémentaire de 1,68 point en cas de travail effectif est due lorsqu'aux deux conditions précédentes s'ajoutent les suivantes :

- 5 heures de présence ou de travail au minimum dans la nuit (de 21 heures à 6 heures)

L'indemnité complémentaire de 1,68 point en cas de travail effectif est due lorsqu'aux deux conditions précédentes s'ajoutent les suivantes :

- être en situation de travail effectif (l'agent ne dort pas) c'est à dire assurer le travail demandé (décidé et organisé) par la Direction.

Il n'y a pas lieu de distinguer le travail intensif du travail non intensif. Le travail demandé peut consister en une surveillance seule ou accompagnée de rondes, de soins... Il appartient à la Direction de l'organiser.

- être en situation de travail effectif de manière constante, c'est à dire durée pendant la totalité de l'horaire de présence.

En ce qui concerne l'attribution de l'indemnité complémentaire de 1,68 point la Commission de Conciliation du 15 mai 1985 a précisé, à l'unanimité, que « les personnels, même s'ils peuvent se reposer, doivent rester en état de veille ».

Nous vous rappelons également qu'un accord national, visant à revaloriser le travail de nuit, n'a pas été signé par les organisations syndicales.

13. Nous demandons le versement de la prime de 60 points issue d'une formation diplômante et qualifiante pour l'obtention d'une habilitation obligatoire et à chaque renouvellement

Réponse de la Direction :

La Fondation prend en charge via son plan de développement des compétences les frais liés aux habilitations et aux renouvellements mais nous n'envisageons pas d'accorder des primes aux salariés bénéficiaires.

14. Nous demandons que les IDE volontaires à la formation à la rédaction des certificats de décès puissent avoir 60 points comme lors d'une formation qualifiante.

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons répondre favorablement à cette demande (versement unique).

15. FMD

- Nous demandons que l'accord forfait mobilité durable soit prolongé sur 2026 pour 30 % des trajets domicile travail (40 % actuellement)
- Nous demandons que la prime soit valorisée à 400 € annuellement
- Nous demandons à ce que la Fondation Ildys se montre innovante en intégrant la marche à pied dans le nouvel accord.

Réponse de la Direction :

Nous sommes contraints de respecter les règles URSAFF et notamment les modes de transports éligibles :

- Vélo et vélo à assistance électrique (personnel et en location) ;
- Covoiturage (conducteur ou passager) ;
- Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en free floating) ;
- Autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Transports en commun (hors abonnement)
- Engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...)

Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques.

Nous sommes d'accord pour revoir les modalités d'attribution pour permettre à davantage de salariés de bénéficier de cette prime et ainsi encourager les mobilités douces.

16. Nous demandons à ce que le temps de trajet pour les salariés travaillant sur multi site puisse être considéré comme temps de travail.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

Lorsque le temps de trajet est supérieur à 20 minutes, une heure de dépassement donne droit à 30 minutes de récupération et une demie heure de dépassement donne droit à 15 minutes de récupération, avec un plafond de trois heures maximum pour chaque trajet.

17. Nous demandons à ce que la prime d'astreinte soit la même pour tous quelques que soient l'indice métier et l'ancienneté (services techniques, informatiques, cadres de santé ...) avec un alignement sur la borne haute.

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons appliquer les dispositions conventionnelles et l'accord de branche pour rémunérer les astreintes qui applique un régime propre selon le métier ou autres critères.

18. Nous demandons une prime d'astreinte de nuit pour le service technique et informatique.

Réponse de la Direction :

Le service technique bénéficie d'une prime d'astreinte de nuit ainsi que le service informatique le week-end.

19. Nous demandons à ce que les repas des salariés de la restauration de la Fondation soit payables avec la carte self comme n'importe quel salarié et non en avantage nature

Réponse de la Direction :

Nous sommes d'accord pour revoir l'appréciation de l'avantage en nature repas qui est pris actuellement en compte pour évaluer le SMIC.

20. Nous demandons une simplification des frais de remboursement des ordres de missions permanents.

Réponse de la Direction :

Nous sommes d'accord pour étudier avec vous une simplification des frais de remboursement sous réserve qu'elle respecte les exigences de l'URSAFF et de l'OPCO Santé.

21. Nous demandons à ce que la prime d'ancienneté soit augmentée de 2% tous les 2 ans à partir de la 37ème année et cela jusqu'au départ à la retraite.

Réponse de la Direction :

Notre convention collective valorise l'expérience, les écarts de rémunération en début et fin de carrière sont déjà significatifs. Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

22. Nous demandons une reprise de l'ancienneté à 100 % pour tous les nouveaux salariés et pour tous les salariés ayant déjà travaillé sur la fondation Ildys.

Réponse de la Direction :

Les expériences professionnelles à la Fondation ILDYS sont reprises à 100% depuis les négociations annuelles de 2022.

Nous reprenons dorénavant à 100% l'ancienneté des candidats qui acceptent des postes en CDI à pourvoir depuis plus de 4 mois.

23. Reprise de l'ancienneté à 100 % lors d'un changement de catégorie de métier

Réponse de la Direction :

Nous appliquons la règle conventionnelle qui consiste à maintenir l'ancienneté ou à revaloriser la rémunération des salariés concernés pour garantir une augmentation salariale d'au moins 10%.

24. Nous demandons le maintien du prix du repas pour les professionnels indépendamment de l'augmentation du point.

Réponse de la Direction :

Le coût du repas est aujourd'hui de 2.91 €, il est inférieur à son coût de production.

Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette demande.

25. Nous demandons la possibilité à tous les salariés de la fondation de pouvoir poser 3 semaines de CP consécutives du 15 juin au 15 septembre.

Réponse de la Direction :

Nous accordons trois semaines de congés payés dans la mesure du possible mais nous ne pouvons pas le faire systématiquement pour des raisons de continuité d'activité.

26. Nous demandons la suppression des 3 jours de carence.

- Si les jours de carence devaient être maintenus à l'issue des négociations, nous demandons qu'il n'y ait pas d'incidence sur le versement de la prime dite « Ségur ».

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

Nous vous rappelons que notre accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie et Conditions de Travail prévoit la possibilité pour les salariés en arrêt maladie de courte durée (3 jours ou moins) de poser des repos de roulement afin que ces 3 jours d'absence n'impactent pas leur rémunération.

La Fondation a préféré s'engager sur un maintien de salaire pendant 3 ans pour les salariés en arrêt maladie qui justifient d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an sous condition de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

27. Nous demandons une augmentation de la participation employeur de la prise en charge de la complémentaire santé à hauteur de 6 euros par mois. (4 € actuellement)

Réponse de la Direction :

Nous maintiendrons notre participation actuelle sachant que nous avons négocié le maintien des tarifs pour 2 ans (hors PMSS) lorsque l'augmentation constatée en moyenne pour 2026 varie de + 3 à +5 %.

28. Nous demandons la possibilité de convertir la prime de départ à la retraite en 6 mois de temps de repos en lieu et place de 4 mois actuellement avec 10 % de temps supplémentaire

Réponse de la Direction :

Seul le nombre de mois au-delà des dispositions prévues par le code du travail peut être converti en temps de repos.

Article D1237-1 Code du Travail :

Le taux de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article L. 1237-9 est au moins égal à :

1° Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

2° Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

3° Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

4° Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

29. Nous demandons :

- Une augmentation de la valeur du ticket restaurant (actuellement 7.55 €) à 10 €.
- L'octroi de tickets restaurants pour les centres de santé, buccos bus, médico bus, ainsi que pour toutes les équipes mobiles.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande, nous resterons sur la valeur préconisée par l'URSAFF.

Nous octroyons les tickets restaurants pour les centres de santé, buccos bus, médico bus, ainsi que pour toutes les équipes mobiles.

30. Nous demandons la prime de continuité pour tous les salariés qui réalisent un remplacement sur le service de neurologie dès le 1er jour.

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons rester sur les dispositions actuelles de notre accord d'entreprise.

Les services et emplois concernés sont les suivants :

- *Les services dont la continuité doit être assurée 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.*
- *Les emplois dont la continuité doit être assurée 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.*

Au sein d'un même service, seuls les emplois dans lesquels 30% des postes en contrat à durée indéterminée sont vacants sont concernés.

Le montant de la prime de continuité est 100 euros net par mois pour un salarié à temps plein jusqu'à ce que 90% des postes en contrat à durée indéterminée de l'emploi concerné soient pourvus.

Le personnel de nuit est également éligible à la prime de continuité depuis le 1^{er} janvier 2025.

31. Nous demandons la prime Grand Age pour le service polyvalent de Brest et de Roscoff (Décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Réponse de la Direction :

La prime « Grand âge » prévue par la CCN FEHAP est strictement réservée aux professionnels exerçant dans des structures médico-sociales précisément listées par le texte : EHPAD, accueils de jour autonomes, hébergements temporaires avec forfait soins, résidences autonomie et SSIAD. Les services Polyvalent et Gériatrie relèvent du champ sanitaire et assurent exclusivement des activités de soins, sans mission d'hébergement médico-social. Ils ne rentrent donc pas dans le champ d'application de l'avenant FEHAP instituant la prime.

32. Nous demandons la prime de caisse pour les salariés des centres de santé, espace culturel, et du pôle social

Réponse de la Direction :

Nous ne sommes pas favorables à étendre le bénéfice de la prime de caisse.

33. Nous demandons l'octroi de la prime spécifique dialyse pour les remplacements AS (y compris pool) dans le service Hémodialyse

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons répondre favorablement à cette demande.

34. Nous demandons à ce que toutes les préparatrices en pharmacie de la fondation soient valorisées sur le même indice de 477 points

Réponse de la Direction :

Les préparatrices ont le même coefficient et les PPH bénéficient d'un complément de 45 points. Nous souhaitons maintenir ces modalités de rémunération.

35. Nous demandons la valorisation des remplaçants dès le 1er jour de remplacement (par exemple, une IDE qui remplace le cadre de santé absent)

Réponse de la Direction :

Nous appliquons les dispositions conventionnelles rappelées ci-après :

« - Indemnité de remplacement :

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amené à déplacer pendant plus de quinze jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité de remplacement représentant une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié remplaçant. L'indemnité de remplacement est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme du remplacement et est fixée dans les conditions suivantes :

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

et

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant tel que défini à l'article 08.01.1 majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre les deux métiers, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10%, l'indemnité de remplacement est portée à 10% des éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant.

- lorsque l'intérim n'est pas effectif et total, l'indemnité de remplacement, déterminée comme indiqué aux alinéas précédents, est au moins égale à la moitié de l'indemnité versée en cas d'intérim effectif et total.

Le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu'elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du salarié remplacé, étant précisé qu'il ne peut bénéficier de primes fonctionnelles à plus d'un

titre. Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, auquel il est adjoint.

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements de salariés en congés payés ».

36. Nous demandons l'élargissement des critères d'inclusion pour l'accès aux cabinets dentaires.

Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas la possibilité de privilégier les salariés Ildys.

37. Nous demandons de niveler la prime ségur 2 au plus haut soit 52 € brut par mois pour tous les métiers cités dans l'article 3.2 (recommandations patronales relatives à la revalorisation salariale ségur 2, du 5 janvier 2022 ...) : ex, AS, DIET ... en conservant les mêmes modalités de calcul (ancienneté)

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas appliquer cette mesure sans financement.

38. Nous demandons la revalorisation de la prime des médailles de travail de 20 %.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

39. Nous demandons la possibilité pour les salariés de nuit de poser 1 ou 2 jours de pénibilité le weekend précédent leurs congés payés.

Réponse de la Direction :

Il s'agit des nuits de compensation, nous invitons les salariés concernés à échanger avec leur responsable.

40. Nous demandons la possibilité de prise de congés événements familiaux en fractionné

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à fractionner les jours décès dans les conditions habituelles d'attribution (délais...).

41. Nous demandons la création d'une crèche d'entreprise.

Réponse de la Direction :

Nous avons pour le moment opté pour des réservations de places dans des MAM.

42. Nous demandons lors des formations obligatoires et / ou à la demande de l'employeur que le temps de déplacement soit considéré comme du temps de travail.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande. Des dispositions spécifiques ont été négociées concernant le temps de trajet des salariés qui se déplacent dans le cadre de la formation continue.

La Fondation attribue un budget conséquent chaque année pour la formation continue, nous pensons que les salariés bénéficiaires doivent également accepter de s'investir dans leur projet de formation.

43. Nous demandons l'octroi :

- Une journée de repos supplémentaires pour les seniors âgés entre 50 et 54 ans
- 2 journées de repos supplémentaires pour les seniors âgés entre 55 et 59 ans
- 3 journées de repos supplémentaires pour les seniors âgés de plus de 60 ans

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

Propositions CGT

1. Attribution d'un jour de congé supplémentaire pour les seniors

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement et nous vous rappelons que nous aurons l'occasion de négocier des dispositions en faveur de l'emploi des seniors en 2026.

2. Rémunération de garde des médecins (256.48€ brut pas augmenté depuis des années, dans le public revalorisation à 422.03€ en janvier 2024, internes du chu : 234.80€ ??? indemnités de sujessions) (médecins libéraux prime égalée au public et donc supérieure aux médecins de la Fondation en cas de remplacement).

Réponse de la Direction :

Nous travaillons actuellement l'organisation des gardes et astreintes médicales.

3. Négocier un accord d'entreprise pour les congés évènements familiaux.

Réponse de la Direction :

Nous ne souhaitons pas répondre favorablement à cette demande considérant que les dispositions conventionnelles prévues par la CCN FEHAP sont satisfaisantes.

4. Prime de caisse pour les secrétaires / assistantes médicales des centres de santé et dentaires / éducateurs familiaux en charge de la CB.

Réponse de la Direction :

Nous ne sommes pas favorables à étendre le bénéfice de la prime de caisse.

5. Prime Partage de la valeur de 500€.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande pour des raisons budgétaires.

6. Congés enfant malade (16 ans pour l'hospitalisation)

Réponse de la Direction :

Nous appliquons les dispositions conventionnelles FEHAP 51. Nous ne sommes pas en mesure d'ajouter des congés événement supplémentaires.

7. Prime d'alarme pour la salariée de l'accueil de Roscoff qui est la seule en CDI à ne pas l'avoir (109€ brut)

Réponse de la Direction :

La prime de sujétion spéciale sera accordée à la salariée de l'accueil qui n'en bénéficie pas actuellement. A noter que le versement de cette prime ne repose sur aucun fondement juridique et que la poursuite du versement cette prime n'a pas vocation à perdurer.

8. Prime d'alarme pour les veilleurs de nuit et les salariés faisant des astreintes qui concernent les alarmes sur le site de Roscoff (109€ brut).

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

9. Maintien de la prime décentralisée sans conditions et à durée indéterminée et son extension aux assistants familiaux.

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à reconduire le versement de la prime décentralisée pour l'année 2026. Nous n'avons pas en revanche le financement pour appliquer cette prime aux assistants familiaux.

10. Augmentation de la part employeur pour la mutuelle.

Réponse de la Direction :

Nous maintiendrons notre participation actuelle sachant que nous avons négocié le maintien des tarifs pour 2 ans (hors PMSS).

11. Suppression des jours de carence en cas d'arrêt maladie simple.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondons pas favorablement à cette demande.

Nous vous rappelons que notre accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie et Condition de Travail prévoit la possibilité pour les salariés en arrêt maladie de courte durée (3 jours ou moins) de poser des repos de roulement afin que ces 3 jours d'absence n'impactent pas leur rémunération.

La Fondation a préféré s'engager sur un maintien de salaire pendant 3 ans pour les salariés en arrêt maladie qui justifient d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an.

12. Extension de la prime grand âge à tous les salariés des Ehpad ainsi que pour les salariés des SMR Polyvalent adultes et gériatriques.

Réponse de la Direction :

La prime « Grand âge » prévue par la CCN FEHAP est strictement réservée à certains professionnels exerçant dans des structures médico-sociales précisément listées par le texte : EHPAD, accueils de jour autonomes, hébergements temporaires avec forfait soins, résidences autonomie et SSIAD. Les services Polyvalent et Gériatrie relèvent du champ sanitaire et assurent exclusivement des activités de soins, sans mission d'hébergement médico-social. Ils ne rentrent donc pas dans le champ d'application de l'avenant FEHAP instituant la prime.

13. Renfort des effectifs sur le polyvalent et la neurologie.

Réponse de la Direction :

Nous continuerons à apprécier les effectifs au regard des besoins.

Nous vous rappelons également que nous avons déjà procédé à des ajustements (1.4 ETP AS pour le SMR Polyvalent, la création d'un poste d'ide coordinatrice en SMR Neurologie).

14. Reprise de l'ancienneté à 100% en cas d'embauche pour faire face à la pénurie de personnel.

Réponse de la Direction :

Les expériences professionnelles à la Fondation ILDYS sont reprises à 100% depuis les négociations annuelles de 2022.

Nous reprenons dorénavant à 100% l'ancienneté des candidats qui acceptent des postes en CDI à pourvoir depuis plus de 4 mois.

15. Prise en compte réelle du temps de transport pour se rendre à une formation.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande. Des dispositions spécifiques ont été négociées concernant le temps de trajet des salariés qui se déplacent dans le cadre de la formation continue.

La Fondation attribue un budget conséquent chaque année pour la formation continue, nous pensons que les salariés bénéficiaires doivent également accepter de s'investir dans leur projet de formation.

16. Extension du délai pour la majoration en cas de remplacement de dernière minute le week-end et extension de ce dispositif en cas de remplacement dans la semaine.

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas étendre ce dispositif mais nous sommes favorables à encourager la mobilité (cf proposition Direction).

17. Augmentation de l'abondement employeur pour le CSE de 75 k€ permettant une augmentation de 50€ de chèques vacances pour les salariés.

Réponse de la Direction :

Le versement employeur pour le CSE a considérablement augmenté ces dernières années en lien avec l'augmentation de la masse salariale, nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

18. Prime de fidélisation de 150€ à partir de 4 ans d'ancienneté et 250€ à partir de 8 ans d'ancienneté.

Réponse de la Direction :

Nous avons déjà des dispositions qui prennent en compte la fidélisation : la prime d'ancienneté (34%) et technicité (17%).

19. Extension de la Recommandation patronale du 29/01/2024 à tous les pôles de la Fondation.

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons étendre les dispositions de la recommandation à tous les pôles de la Fondation car nous ne bénéficions pas de financements. Un avenant a été proposé à la signature des syndicats au niveau national.

20. Autorisation de 2 jours d'absences annuelle rémunérée pour l'accompagnement d'un parent proche en cas d'hospitalisation, d'acte chirurgical en ambulatoire et dans le cadre d'un protocole de soin ayant une affection de longue durée.

Réponse de la Direction :

Nous favoriserons la pose d'absence (RR ou congés payés).

21. Renfort des effectifs du service informatique pour palier l'augmentation des demandes et des sites distants (quimper, centre de sante) et également pour améliorer la sécurité informatique face au cyber attaques de plus en plus fréquentes et de plus en plus proche.

Réponse de la Direction :

Nous avons renforcé l'effectif ces dernières années, les évolutions en lien avec l'IA nous invite à être prudents.

22. Congé menstruel.

Réponse de la Direction :

Nous sommes sensibles à votre demande mais sans financement nous pouvons difficilement instaurer un congé spécifique.

Propositions CFDT

1. Nous demandons que la prime décentralisée soit enfin pérenne, sans conditions d'attribution. (Afin d'éviter d'année en année la même demande).

Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas le financement pour appliquer cette prime aux assistants familiaux.

2. Aide aux transports : Nous demandons l'ouverture d'une négociation pour un accord d'entreprise portant sur la prise en charge par l'employeur des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre résidence habituelle et lieu de travail (cf : art L. 3261-4 du Code du Travail).

Réponse de la Direction :

Nous favorisons les mobilités douces (accord FMD) et la prise en charge des transports en commun (50%).

3. Participation financière plus importante de l'employeur pour la part mutuelle des « bas salaires ».

Réponse de la Direction :

Nous maintiendrons notre participation actuelle sachant que nous avons négocié le maintien des tarifs pour 2 ans (hors PMSS).

4. Augmentation de 2 euros sur les tickets-restaurants.

Réponse de la Direction :

Nous resterons sur la valeur préconisée par l'Urssaf.

Nous octroyons les tickets restaurants pour les centres de santé, buccos bus, médico bus, ainsi que pour toutes les équipes mobiles.

5. 6 jours de « congés annuels » supplémentaires pour toutes les catégories de salariés.

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette mesure qui impacterait fortement l'équilibre financier de nos établissements.

6. Remise d'une prime exceptionnelle de 200 euros nets aux salariés ayant un salaire net inférieur ou égal à 2000 euros, et pour les autres salarié(e)s une prime de 100 euros net.

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette mesure qui impacterait fortement l'équilibre financier de nos établissements.

7. Un véritable plan pour permettre à tous les salariés à temps partiel qui le souhaitent d'avoir un emploi à temps complet. Pour chaque salarié à temps partiel, que sa charge de travail soit proportionnelle à son temps de travail.

Réponse de la Direction :

Nous essayons toujours de répondre favorablement aux salariés qui souhaitent augmenter ou réduire leur temps de travail.

8. Les heures supplémentaires ou les heures effectuées hors délais de prévenance et majorées à 25% doivent être payées sauf demande expresse du salarié de les récupérer. Si les heures sont récupérées, le salarié doit être en mesure de choisir ce qui l'arrange.

Réponse de la Direction :

Les dépassements horaires sont appréciés dans un cadre annuel.

9. Augmentation du nombre de jours enfants malades à 12 jours par année et par enfant.

Réponse de la Direction :

Nous sommes défavorables à cette mesure.

10. Versement aux stagiaires qui travaillent sur les dimanches et jours fériés les primes correspondantes, et du remboursement à 50% des abonnements de transport en commun.

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons rester sur les mesures actuelles en vigueur dans nos établissements.

11. Action de sensibilisation au handicap auprès de l'ensemble du Personnel.

(La sensibilisation au handicap est également particulièrement bénéfique pour les salariés dans la mesure où celle-ci favorise la cohésion d'équipe, mais aussi le bien-être au travail, ceux-ci se sentant davantage à leur aise en travaillant au sein d'une entreprise préoccupée par les situations de chacun).

Réponse de la Direction :

Nous sommes d'accord pour réfléchir avec vous à des actions de sensibilisation.

12. Revalorisation de la butée d'ancienneté pour tenir compte de l'allongement de la durée des carrières.

Réponse de la Direction :

Notre convention collective valorise l'expérience, les écarts de rémunération en début et fin de carrière sont déjà significatifs. Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

13. Augmentation de la participation employeur aux œuvres sociales du CSE.

Réponse de la Direction :

Le versement employeur pour le CSE a considérablement augmenté ces dernières années en lien avec l'augmentation de la masse salariale, nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

14. Des jours de congés pour les salariés « aidants ».

Réponse de la Direction :

Les congés proche aidant existent déjà.

Le congé de proche aidant permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou âgée ou en perte d'autonomie. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Conditions :

La personne accompagnée par le salarié peut être l'une des suivantes :

- La personne avec qui le salarié vit en couple

- *Son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)*
- *L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple*
- *Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Durée :

En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale du congé est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

15. Une participation financière plus importante de la direction pour les médailles du travail.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondons pas favorablement à cette mesure.

16. Une augmentation de la participation de la direction pour la mutuelle.

Réponse de la Direction :

Nous maintiendrons notre participation actuelle sachant que nous avons négocié le maintien des tarifs pour 2 ans (hors PMSS).

17. Des jours supplémentaires de repos pour les seniors à partir de 50 ans.

Réponse de la Direction :

Nous ne sommes pas favorables à cette mesure.

18. Lorsqu'un professionnel a été recruté en CDD à deux ou plusieurs reprises dans une année civile et qu'il a ensuite été embauché en CDI avant le 31 décembre, l'Association s'engagerait à reconnaître son ancienneté à partir du 1^{er} jour de son 1^{er} contrat de travail en CDD.

Réponse de la Direction :

Nous avons déjà négocié des dispositions de reprise d'ancienneté plus favorables que les dispositions conventionnelles.

19. La fin des 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie à partir du 3ème mois d'embauche.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondons pas favorablement à cette demande.

Nous vous rappelons que notre accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail prévoit la possibilité pour les salariés en arrêt maladie de courte durée (3 jours ou moins) de poser des repos de roulement afin que ces 3 jours d'absence n'impactent pas leur rémunération.

La Fondation a préféré s'engager sur un maintien de salaire pendant 3 ans pour les salariés en arrêt maladie qui justifient d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an.

20. Une Prime PVV (Macron) de 1000 € brut, payable en deux fois sur l'année.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondons pas favorablement à cette mesure.

21. Un 13ème mois, payable en deux fois sur l'année, basé sur le salaire brut.

Réponse de la Direction :

Nous sommes défavorables à cette mesure pour des raisons financières.

22. 1 Jours de CP supplémentaire par tranche de 5 années d'ancienneté.

Réponse de la Direction :

Nous ne sommes pas favorables à cette mesure.

23. Mettre en place des congés règles douloureuses (ou congé menstruel).

Réponse de la Direction :

Nous sommes sensibles à cette demande mais en l'absence de financement nous ne pouvons mettre en place ce congé spécifique.

24. Congé pour interruption spontanée de grossesse, 3 jours.

(Dans le cas d'un couple salarié dans l'entreprise, accorder un congé exceptionnel pour les 2 , mariés, en PACS ou situation maritale).

Réponse de la Direction :

Le médecin prescrit habituellement un arrêt dans ces circonstances difficiles.

25. 3jrs de congé payé pour une femme ayant eu recours à 1 PMA.

Réponse de la Direction :

Nous faciliterons les absences des salariées concernées.

26. 12 jours de congés payés/an pour celles qui souffrent d'endométriose hors congés menstruels (avec certificat médical).

Réponse de la Direction :

Une proposition de loi visant à instaurer un congé menstruel a été présentée au début de l'année 2024. Ce projet prévoyait un congé de 13 jours d'arrêt par an, disponibles après l'obtention d'un certificat médical pour des "menstruations incapacitantes". Ces arrêts auraient été pris en charge par la Sécurité Sociale, sans jour de carence.

Ce projet de loi a été rejeté par le Sénat et l'Assemblée nationale en avril 2024.

Le médecin reste la personne à solliciter dans ces situations médicales.

27. Doubler le quota annuel des salarié(e)s qui demandent une retraite progressive (passer de 10 à 20) ; et majoration du financement à 100 % par l'employeur.

Réponse de la Direction :

Nous avons traité cette demande dans le cadre des accords GEPP et QVCT.

B. PROPOSITIONS DE LA DIRECTION GENERALE 2026

- **Avantage repas restauration : non intégré dans l'évaluation du SMIC**

Pour les équipes de la restauration, nous excluons l'avantage en nature repas pris et non pris en cas de congés pour le calcul de l'évaluation du SMIC.

- **Forfait Mobilités Durables :**

Le financement du dispositif « Forfait Mobilités Durables » sera poursuivi en 2026. Les conditions d'octroi seront élargies : la prime sera accordée aux salariés utilisant une mobilité douce pour au moins 35 % de leurs trajets domicile-lieu de travail sur la période de référence.

- **Favoriser la Mobilité entre les services : prime mobilité pour les salariés qui acceptent de changer de service ponctuellement (affectations inférieures à 1 semaine)**

Nous accordons en 2026 une prime de 5 points par jour pour les affectations inférieures à 1 semaine (7 jours calendaires).

- **Augmenter la prime pool**

Nous verserons une prime pool, sous réserve de convenir des modalités de révision de notre accord d'entreprise. Elle sera revalorisée de 5 points, passant de 10 à 15 points.

- **Pair aide professionnelle**

Le développement de ce dispositif sera favorisé en y consacrant un budget spécifique.

- **Revalorisation des Infirmière en Pratique Avancée**

Nous engagerons une réflexion sur le statut des IPA au cours de l'année 2026.

- **Prime décentralisée**

Nous verserons la prime décentralisée dans des conditions identiques à l'année 2025. Un accord d'entreprise sera proposé à la signature des organisations syndicales à l'issue des Négociations Annuelles Obligatoires.

- **Indemnité de Solidarité Exceptionnelle (ISE) – Personnel de jour et personnel de nuit**

Nous verserons l'indemnité de solidarité exceptionnelle sur l'année 2026, dans les mêmes conditions qu'en 2025.

- **Prévia (Psychologue du travail)**

Nous maintenons le dispositif en 2026.

- **Co-réso (Assistant social du travail)**

Nous maintenons le dispositif en 2026.

- **Maintien de la prise en charge de la mutuelle à Hauteur de 4 euros**

Nous poursuivons en 2026 la prise en charge de la mutuelle dans les mêmes conditions qu'en 2025.

- **Réflexion sur la création d'un Compte Epargne Temps**

Une réflexion sera engagée en 2026 sur la mise en place d'un Compte Épargne Temps.

À Brest,

Le 27/01/2026

En 8 exemplaires originaux

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

Organisation syndicale SUD :

Organisation syndicale CGT :

Organisation syndicale CFDT :

Pour la Direction Générale de la Fondation ILDYS

Madame Hélène BLAIZE, Directeur Général