

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL *2025-2028*



SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2 – DUREE– REVISION–DENONCIATION	6
✓Durée.....	6
✓Révision	6
✓Dénonciation.....	7
ARTICLE 3 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	8
3.1 Réduction des risques physiques et psychologiques	9
3.1.1 Prévention des risques professionnels	9
3.1.2. Prévention des risques liés à l'agressivité des populations accueillis	10
3.1.3. Dispositifs d'accompagnement et d'écoute	11
3.2 Lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles	12
3.2.1 Investissements techniques.....	12
3.2.2 Formation et information continue	12
3.3 Prise en compte des besoins de santé et d'accompagnement individuel	12
3.3.1 Soutien en cas d'arrêt maladie et accompagnement spécifique	12
3.3.2 Accompagnement des salariés seniors et anticipation des fins de carrière	13
3.4 Gestion des situations critiques : mise en place d'un « arbre décisionnel »	15
ARTICLE 4 – ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL.....	16
4.1 Aménagement du temps de travail	17
4.2 Télétravail et autonomie	18
4.3 Travail en équipe et coopération.....	18
4.4 Responsabilisation et équité organisationnelle	18
4.5 Poursuite de la réflexion sur la semaine de 4 jours	19
4.6 Déploiement de projets innovants : les équipes autonomes.....	19
4.8 Accompagnement et organisation des temps de travail	19
4.9 Mobilité interne et non-discrimination	20
ARTICLE 5 – DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	20
5.1 Accès à la formation et à la professionnalisation	21
5.2 Entretiens professionnels et accompagnement des parcours	21
5.3 Mobilité interne et passerelles entre métiers.....	22
5.4 Reconnaissance des compétences et valorisation des parcours.....	23

ARTICLE 6 – ÉGALITE PROFESSIONNELLE.....	23
6.1 Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle.....	23
6.2 Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité	23
6.3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	24
6.4 Soutien à la parentalité et aux aidants.....	24
6.5 Initiatives pour renforcer la cohésion et l'inclusion	25
6.6 Dialogue social et suivi de l'égalité professionnelle.....	25
ARTICLE 7 – DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL.....	25
7.1 Instances et dispositifs de dialogue social	26
7.2 Transparence et communication.....	26
7.3 Dialogue de proximité et intégration	27
7.4 Formation des managers et des représentants du personnel	27
7.5 Participation, co-construction et enquêtes	27
7.6 Gestion des conflits et prévention des risques relationnels	28
ARTICLE 8. LES ACTIONS SPECIFIQUES En FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	28
ARTICLE 9 – SUIVI DE L'ACCORD	29
ARTICLE 10 – DEPÔT ET PUBLICITE	29



ENTRE

La Fondation ILDYS dont le siège social est situé Presqu'île de Perharidy – 29684 Roscoff Cedex, inscrite à l'URSSAF de Bretagne sous le numéro 537 000 000 521 261 250,

Représentée par Madame Hélène BLAIZE agissant en qualité de Directeur Général.

D'UNE PART

ET

L'organisation syndicale représentative SUD représentés par Mesdames Claire BOURVEN et Nicole BIHAN et Monsieur Yann KERNEUR, délégués syndicaux.

L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Monsieur Franck MONFORT, et Madame Michelle CREACH, délégués syndicaux.

L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Messieurs Mohamed DERDOUKH et Ronan BLENO, délégués syndicaux.

D'AUTRE PART



PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles **L2242-1 et suivants du Code du travail**. Il découle de l'accord-cadre de négociation au sein de la Fondation ILDYS, qui comprend notamment un premier volet dédié à la qualité de vie au travail.

Dans un contexte d'évolution des secteurs sanitaire, médico-social, social et des fonctions supports, la Fondation ILDYS affirme sa volonté d'accompagner ses salariés au sein d'un **environnement professionnel respectueux, sécurisé et propice à leur bien-être**.

La qualité de vie au travail constitue un enjeu majeur pour garantir la santé, l'engagement, la motivation et la fidélisation des équipes, éléments indispensables à la réussite de nos missions.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du premier accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) conclu en 2020 pour la période 2020-2024. Il vise à renforcer durablement la QVCT entre 2025 et 2029, en tenant compte **des besoins spécifiques des salariés**, de la **diversité des métiers** exercés et des **réalités du terrain**.

Cet accord s'appuie sur un dialogue social renforcé entre la Direction et les Représentants du Personnel, afin de co-construire des solutions adaptées et innovantes.

La Fondation s'engage ainsi à **promouvoir la santé et la sécurité au travail**, à **favoriser l'égalité professionnelle**, à **soutenir le développement des compétences**, et à **instaurer un climat social serein**, propice à l'épanouissement professionnel de chacun.

Cette démarche collective vise à consolider **le sentiment d'appartenance** et la **cohésion des équipes**, en accord avec les valeurs de la Fondation.

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :



1. La santé et la sécurité au travail
2. L'organisation et le contenu du travail
3. Le développement professionnel
4. L'égalité professionnelle
5. Le dialogue social et professionnel
6. Les actions spécifiques en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail

Les signataires du présent accord reconnaissent que son efficacité repose non seulement sur la **mobilisation de la Fondation** dans son ensemble, via sa ligne hiérarchique, mais également sur l'**engagement des organisations syndicales** et des **instances représentatives du personnel**.

À l'issue des négociations, les parties signataires se sont accordées sur les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements et salariés de la Fondation ILDYS.

ARTICLE 2 – DUREE– REVISION–DENONCIATION

✓Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2028.

✓Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :



- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;

✓Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direccte et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes.
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord ;



- Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;

- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'avenant ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par **l'article L.2261-9 du Code du travail**.

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme signataires d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ARTICLE 3 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des salariés relèvent de la responsabilité de l'employeur et constituent **une priorité pour la Fondation**. Il est également rappelé que chacun doit être acteur de sa propre sécurité en veillant au respect des procédures, à l'application des gestes de sécurité et au port des équipements de protection. Compte tenu des exigences propres aux métiers exercés, la prévention des risques, l'amélioration des conditions de travail et l'accès aux soins sont indispensables pour préserver la santé des professionnels.

Par cet accord, la Fondation réaffirme son engagement en consolidant les dispositifs existants et en mettant en œuvre de nouvelles mesures concertées avec les représentants du personnel.

Ce chapitre s'articule autour de trois axes :

- La lutte contre les risques physiques et psychologiques,
- La lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles,



- La prise en compte des besoins de santé et d'accompagnement individuel

3.1 Réduction des risques physiques et psychologiques

3.1.1 Prévention des risques professionnels

La Fondation s'inscrit dans une démarche de prévention structurée et continue, reposant sur deux outils réglementaires déployés dans l'ensemble des établissements:

- **Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, actualisé chaque année. Si l'employeur est responsable de cette actualisation, celle-ci s'inscrit dans une démarche participative dans laquelle la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est pleinement associée.
- **Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels (PAPRI Pact)**, assurant la traçabilité des actions engagées ;

Ces outils permettent l'identification systématique des risques physiques et psychologiques, notamment les facteurs liés à l'ergonomie, les risques psychosociaux ainsi que les violences sexuelles et sexistes.

Des formations obligatoires à la prévention des risques physiques et psychologiques sont organisées pour l'ensemble des salariés. Les coordinateurs DUERP et les responsables de site bénéficient également de sessions de formation régulières. Le recours à des intervenants extérieurs spécialisés peut être mobilisé pour approfondir les diagnostics et accompagner la mise en œuvre de plans d'actions ciblés.

La politique de prévention s'appuie également sur **des actions spécifiques** :

- La Rédaction d'un livret de sécurité,
- La programmation de Visites médicales régulières, conformément aux dispositions légales.
- La Mise à disposition d'équipements ergonomiques adaptés,
- L'Aménagement des postes de travail



Un comité de pilotage dédié à la prévention assure le suivi des actions de prévention des risques professionnels. Il a pour mission d'analyser les situations signalées, de proposer des mesures correctives ou d'amélioration urgente, et de veiller à la bonne mise en œuvre des plans d'action. Il dispose d'une dotation annuelle de **8 000 euros**, révisable selon les besoins.

Le COPIL prévention collabore étroitement avec la **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**, dont un membre élu siège également au sein du COPIL, assurant ainsi une coordination efficace des actions.

Enfin, des référents formés sont désignés dans les domaines suivants :

- 4 référents handicap (2 représentants la Direction, 2 désignés parmi les salariés),
- 1 référent égalité professionnelle,
- 2 référents harcèlement moral et sexuel (1 représentant la Direction, 1 membre du CSE).

3.1.2. Prévention des risques liés à l'agressivité des populations accueillis

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, et plus particulièrement des risques liés à l'agressivité des publics accompagnés, plusieurs actions seront mises en œuvre afin de sécuriser les conditions de travail des salariés et d'améliorer la qualité de l'accompagnement :

- Une **formation à la gestion de l'agressivité** sera proposée aux professionnels en contact avec les usagers, afin de leur permettre d'adopter les postures et réflexes adaptés face aux situations potentiellement conflictuelles ou violentes.
- Une **formation spécifique à l'accompagnement des personnes vivant avec un trouble psychologique ou psychiatrique** sera également organisée, afin de mieux comprendre les comportements et d'adapter les pratiques professionnelles en conséquence.



- Une **conduite à tenir partagée en cas de mise en danger** sera définie collectivement, formalisée et diffusée à l'ensemble des équipes, pour garantir une réponse cohérente, rapide et sécurisée face aux situations critiques.
- Renforcer la communication par un affichage plus systématique rappelant le principe de tolérance zéro vis-à-vis des violences, conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Soutenir les salariés concernés, **notamment par l'accompagnement d'un cadre lors du dépôt d'une plainte en cas d'agression ou de menace ;**
- Rappeler le protocole de gestion des situations de violence, **joint en annexe.**

3.1.3. Dispositifs d'accompagnement et d'écoute

La Fondation consolide et renforce l'accès à une assistante sociale du travail, disponible pour accompagner les professionnels rencontrant des difficultés, notamment liées à des problématiques sociales, économiques ou familiales impactant leur vie professionnelle.

Par ailleurs, l'intervention d'un psychologue du travail peut être sollicitée à tout moment, afin d'apporter un soutien individuel ou collectif.

Les prestataires comme **Co-Réso** et **Prévia** sont maintenus pour la durée de l'accord. Ces services restent accessibles en toute confidentialité, à tout moment, et sans nécessiter d'autorisation hiérarchique.

Un accompagnement spécifique pourra être proposé aux salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales, en lien avec ces dispositifs et le service des Ressources Humaines, il pourrait notamment prendre la forme de congés exceptionnels, d'un accompagnement au logement, ou encore la mise à disposition d'une chambre).

Dans cette perspective, une **boîte à outils de soutien et d'accompagnement** sera mise en place. Elle pourra inclure des dispositifs tels que la **médiation**, la **supervision**, le **comité éthique** ou encore le **coaching**, afin de proposer aux salariés un espace de



parole, de réflexion et de soutien adapté à leur situation, qu'elle soit d'ordre personnel ou professionnel.

Les représentants du personnel, notamment à travers la CSSCT, sont pleinement impliqués dans l'identification et l'évaluation des risques pour échanger sur les mesures à mettre en place correspondant aux besoins concrets des salariés.

3.2 Lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

3.2.1 Investissements techniques

La Fondation poursuit une politique volontariste d'investissement pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cela inclut l'acquisition de matériel plus performant, ergonomique et sécurisé, ainsi que l'aménagement des postes en cas de restrictions médicales.

3.2.2 Formation et information continue

La Fondation reconduit les engagements de **l'article 3-3-2 de l'accord QVT 2020** relatif à la formation à la prévention des risques professionnels.

L'ensemble des salariés bénéficiera des formations obligatoires sur un cycle **de trois ans**, avec environ **un tiers des salariés formés chaque année**.

Pour faciliter l'accès à ces formations, celles-ci seront organisées autant que possible sur **les lieux de travail** (formations "in situ"), favorisant ainsi une meilleure articulation avec les besoins des services et les contraintes du terrain.

Par ailleurs, des campagnes d'information seront menées afin de rappeler les droits des salariés, les dispositifs de prévention disponibles et les référents à contacter en cas de difficulté.

3.3 Prise en compte des besoins de santé et d'accompagnement individuel

3.3.1 Soutien en cas d'arrêt maladie et accompagnement spécifique



Afin de limiter l'impact financier des arrêts de courte durée, les salariés en arrêt maladie de trois jours ou moins pourront, s'ils le souhaitent, poser des jours de réduction du temps de travail (RR), dans la limite de trois jours par an.

La Fondation s'engage par ailleurs, pour la durée du présent accord, à assurer un maintien de salaire pendant trois ans pour les salariés en arrêt maladie justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à un an, sous réserve de versements d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

Les salariés reconnus en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement médical renforcé par les services de santé au travail. Ce suivi est adapté à leur état de santé, à leur poste de travail et à l'évolution de leur handicap. Un courrier sera transmis annuellement par le service des ressources humaines à ces salariés leur proposant, s'ils le souhaitent, un rendez-vous avec l'un des quatre référents handicap.

Une attention particulière est portée aux salariées enceintes. Elles bénéficient d'une réduction quotidienne de leur temps de travail sans perte de salaire (5h par semaine pour une salariée à temps plein, au prorata pour les salariés à temps partiel). En complément, un aménagement de poste peut être proposé, en fonction des besoins exprimés (télétravail, passage de jour, etc.). De plus, des places de stationnement leur seront réservées sur les principaux parkings de la Fondation, matérialisées par des panneaux ou marquages au sol. En lien avec l'accord sur l'égalité professionnelle, une fiche pratique sur les droits des femmes enceintes sera créée d'ici le 31 octobre 2026, afin de renforcer l'information des salariées et des managers.

3.3.2 Accompagnement des salariés seniors et anticipation des fins de carrière

Consciente des effets de l'allongement des carrières, la Fondation met en place un accompagnement spécifique à destination des salariés âgés de 57 ans et plus.

Chaque salarié concerné se verra proposer une consultation « bien vieillir » d'une durée de deux heures, assurée par une équipe pluridisciplinaire. Cette évaluation a pour objectif de prévenir les effets du vieillissement professionnel et de favoriser le



maintien en emploi. Si nécessaire, **des bilans complémentaires** (mémoire, nutrition, sommeil, audition, soutien psychologique) pourront être proposés.

La Fondation favorise également le recours au dispositif de retraite progressive. Elle s'engage à répondre favorablement aux demandes des salariés non cadres éligibles et à examiner avec bienveillance celles des salariés cadres, tout en veillant à assurer la continuité des activités des services. Il en découle que les demandes de passage en retraite progressive pourront être décalées dans le temps si la continuité des activités n'est pas assurée (difficultés de recrutement ...). Une communication renforcée (notamment via des notes d'information, etc.) sera mise en place afin de mieux faire connaître ce dispositif et d'en faciliter l'appropriation par les professionnels concernés.

La Fondation propose, sous certaines conditions, la prise en charge des cotisations retraite.

Ce dispositif est encadré comme suit :

- Les demandes doivent être formulées au plus tard le 30 novembre de chaque année pour une mise en œuvre l'année suivante ;
- Dans la limite de douze prises en charge pour la première année sur l'ensemble des établissements de la Fondation et dix prises en charge pour les années suivantes, en priorisant ;
- Les demandes sont priorisées selon les critères suivants :
 1. Salariés entrant dans les critères de pénibilité reconnus par la loi ;
 - a) Le travail de nuit ; Réalisé entre minuit et 5h, au moins 120 nuits par an.
 - b) Le travail en équipes successives alternantes : Alternance régulière de postes matin / après-midi / nuit, au moins 30 nuits par an.
 - c) Le travail répétitif : Répétition d'un même geste à un rythme contraint, avec un temps de cycle ≤ 1 minute, ou plus de 30



actions techniques par minute, pendant au moins 900 heures par an.

- d) Le travail en milieu hyperbare : Intervention en environnement à pression supérieure à l'atmosphère (plongée, caisson hyperbare, etc.), au moins 60 interventions par an.
- e) L'exposition à des températures extrêmes : Températures $\leq 5^{\circ}\text{C}$ ou $\geq 30^{\circ}\text{C}$, pendant au moins 900 heures par an.
- f) L'exposition au bruit : Exposition moyenne $\geq 81 \text{ dB(A)}$ sur 8 heures ou pics $\geq 135 \text{ dB(C)}$, pendant au moins 600 heures par an.

2. Salariés ayant fait l'objet d'un aménagement de poste en lien avec les services de santé au travail ;

3. L'âge du salarié ;

- La prise en charge des cotisations peut aller au maximum jusqu'à 0,20 ETP.
- La prise en charge des cotisations peut s'appliquer pour une durée maximale de deux ans avant le départ en retraite.

Un bilan annuel de ce dispositif sera présenté en CSE. De plus, la Fondation s'engage à répondre favorablement aux demandes des salariés non cadres éligibles et à examiner avec bienveillance celles des salariés cadres, tout en veillant à assurer la continuité des activités des services. Il en découle que les demandes de passage en retraite progressive pourront être décalées dans le temps si la continuité des activités n'est pas assurée (difficultés de recrutement ...). Aussi, les salariés dont la demande de prise en charge n'aura pas été validée la première année bénéficieront d'une priorité l'année suivante.

3.4 Gestion des situations critiques : mise en place d'un « arbre décisionnel »

Dans une logique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, il est essentiel de doter les équipes d'un outil leur permettant de réagir rapidement et de manière adaptée face à des situations critiques, de tension ou de mal-être.



Pour répondre à ce besoin, la Fondation mettra en place en 2026 un **arbre décisionnel structuré**. Ce « document » guidera les équipes et l'encadrement vers les ressources internes les plus pertinentes, en fonction de la nature et l'urgence de la situation.

Les dispositifs mobilisables comprendront notamment :

- L'analyse des pratiques professionnelles, pour permettre une prise de recul collective sur les situations vécues ;
- Les réunions de retour d'expérience (CREX), favorisant l'apprentissage et la prévention par le partage d'expériences ;
- Le recours au comité éthique, garant d'un regard transversal et d'un accompagnement dans les cas complexes ;
- Des actions de formation ciblées, pour renforcer la capacité des équipes à faire face aux tensions professionnelles.

Pour assurer une mise en œuvre effective et réactive de ces dispositifs, l'encadrement pourra mobiliser un "dispositif de soutien opérationnel", sous forme de ressources dédiées (budget spécifique, temps alloué, équivalents temps plein), selon un cadre défini par la direction.

Enfin, cet arbre décisionnel fera l'objet d'une actualisation régulière, conduite en lien avec les représentants du personnel, qui seront associés à son élaboration, à son évaluation et à ses évolutions. Leur rôle consistera à :

- Faire remonter les besoins ou difficultés identifiés sur le terrain ;
- Veiller à la bonne articulation entre l'outil et les réalités du travail quotidien ;
- Contribuer à la diffusion de la démarche auprès des équipes.

ARTICLE 4 – ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

La Fondation poursuit son engagement en faveur d'une organisation du travail adaptée, souple et respectueuse des besoins des salariés, tout en garantissant la qualité et la continuité des activités. Cet article détaille les orientations et mesures



destinées à renforcer l'autonomie, la responsabilisation, et la coopération au sein des équipes, dans un cadre sécurisé, équitable et inclusif.

4.1 Aménagement du temps de travail

La Fondation poursuit la diminution et l'harmonisation des **codes horaires**, en accordant une attention particulière à la réduction des horaires coupés, tout en respectant les contraintes organisationnelles propres à chaque service. Nous prenons en compte cette volonté dans l'élaboration des grilles horaires et prévoyons une présentation annuelle des grilles comportant des horaires coupés par les responsables de site.

Dans ce cadre, la Fondation promeut le principe du **temps choisi**, conformément à l'accord d'entreprise en vigueur qui permet aux salariés de moduler volontairement leur durée de travail en fonction de leurs souhaits et des besoins du service, sous réserve de la validation de l'encadrement.

Les modalités de pose des congés payés et des repos de roulement (RR) sont adaptées pour **favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** : les salariés peuvent poser trois semaines consécutives de congés payés en période estivale (période légale soit du 1^{er} mai au 31 octobre), sous réserve des contraintes de service, et bénéficier de six jours de RR à leur initiative chaque année.

Chaque année, le service des ressources humaines diffuse une enquête auprès des salariés à temps partiel afin de distinguer le temps partiel subi du temps partiel choisi. Les résultats seront transmis aux responsables de site et présentés à la commission temps choisi/temps partiel. Les salariés à temps partiel postulant à un poste à temps plein seront systématiquement reçus en entretien. Par ailleurs, des avenants ponctuels à leur contrat pourront être proposés aux salariés le souhaitant.

Des salles de pause seront aménagées pour les salariés sur les différents sites de la Fondation.



4.2 Télétravail et autonomie

Conformément à l'accord d'entreprise relatif au télétravail, la durée maximale est fixée à deux jour **par semaine**, avec l'accord du responsable hiérarchique. Ce dispositif favorise **l'autonomie** des salariés tout en maintenant la qualité des relations et du lien professionnel au sein des équipes. Cette durée peut être adaptée ponctuellement, notamment pour les femmes enceintes ou en fonction de situations particulières nécessitant un aménagement spécifique.

4.3 Travail en équipe et coopération

Le travail en équipe constitue un pilier essentiel pour **la cohésion des services**. Des réunions de service sont organisées selon un rythme adapté aux besoins des équipes, et au minimum une fois par trimestre, afin d'aborder les projets de la Fondation, favoriser la communication et renforcer le lien entre les salariés.

L'encadrement sera incité à mettre en place **des réunions de co-développement** afin de promouvoir les pratiques managériales (retours d'expériences sur des situations vécues, partage des méthodes de travail, réflexions collectives sur certaines thématiques...)

La Fondation renouvelle son engagement dans l'organisation de l'action "Vie ma vie", permettant aux professionnels de découvrir d'autres métiers et services, pour enrichir la connaissance mutuelle et valoriser les compétences internes. Une communisation sera diffusée sur l'Intranet de la Fondation.

4.4 Responsabilisation et équité organisationnelle

La Fondation garantit l'équité dans les processus de mobilité interne et la systématisation des appels à candidatures pour tout projet nouveau.

Les salariés à temps partiel sollicités pour assurer des remplacements pourront bénéficier d'augmentation de leur temps de travail, notamment par avenants à leur contrat de travail, afin de répondre aux besoins de l'équipe. Cette mesure vise



également à renforcer leur engagement et à valoriser leur contribution par une meilleure reconnaissance.

4.5 Poursuite de la réflexion sur la semaine de 4 jours

La Fondation s'engage à poursuivre la réflexion et la concertation sur la mise en place de la semaine de travail en 4 jours, dans un cadre respectueux des besoins des salariés et des contraintes des services. Ce dispositif est déjà appliqué dans certains services où l'organisation des activités et les effectifs le permettent. Des réflexions pourront être envisagées dans les différents services de la Fondation. Une mise en œuvre progressive du dispositif sera envisagée en tenant compte **des spécificités et des possibilités propres à chaque service**, notamment les impératifs de continuité des soins et des accompagnements.

4.6 Déploiement de projets innovants : les équipes autonomes

Dans le cadre de l'amélioration continue de l'organisation, la Fondation soutient la mise en œuvre de projets innovants, notamment **la création d'équipes autonomes** dans certains services volontaires, leur conférant une plus grande autonomie dans la gestion de leurs activités, dans le respect des objectifs des services. Cette démarche vise à renforcer **l'engagement, la fidélisation et la responsabilisation des professionnels**.

4.8 Accompagnement et organisation des temps de travail

La Fondation veille au respect strict des horaires de travail et du droit à la déconnexion, tout en mettant en œuvre la Charte Parentalité et en réservant des places en **Maisons d'Assistants Maternelles (MAM)** pour faciliter la conciliation vie familiale et professionnelle sur les secteurs de Quimper, Landivisiau, Roscoff et Brest. En cas de fermeture, la Fondation s'engage à faire des recherches pour une nouvelle proposition d'accueil dans les plus brefs délais.



De plus, des aménagements spécifiques des temps de travail sont proposés, notamment pour les femmes enceintes, les aidants familiaux, et les salariés confrontés à des situations personnelles complexes. Les entretiens d'accompagnement sont systématiquement organisés pour les salariés prévoyant une longue absence ou revenant d'un congé prolongé.

4.9 Mobilité interne et non-discrimination

La Fondation continue de favoriser la mobilité interne comme levier de développement des compétences et de reconnaissance professionnelle.

Elle réaffirme également son engagement en faveur de la non-discrimination, notamment via la mise à disposition d'un guide pratique pour un recrutement équitable et inclusif.

Enfin, **un entretien de fin de carrière** est proposé pour tous les salariés à partir de 57 ans, afin d'accompagner au mieux les transitions professionnelles et personnelles.

ARTICLE 5 – DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le développement professionnel est un levier essentiel pour garantir l'épanouissement, l'engagement et la montée en compétences des salariés tout au long de leur parcours au sein de la Fondation. Dans un contexte de transformation des métiers et d'évolution constante des pratiques, la Fondation ILDYS s'engage à proposer des parcours professionnels diversifiés, accessibles et adaptés à la réalité du terrain.

Ce chapitre s'organise autour des axes suivants :

- Le renforcement de l'accès à la formation,
- L'accompagnement des parcours professionnels,
- Le soutien à la mobilité interne et à l'évolution de carrière,
- La reconnaissance des compétences acquises.



- Les auditeurs internes pour les professionnels volontaires pour assurer des missions de conseils, de soutien sur proposition de la direction.

5.1 Accès à la formation et à la professionnalisation

La Fondation réaffirme son engagement en faveur de la formation continue, dans une logique de développement des compétences individuelles et collectives, et de sécurisation des parcours professionnels.

Les principes suivants guident la politique de formation :

- Priorité à la formation de terrain, directement utile à l'activité professionnelle,
- Valorisation de l'alternance et de **la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**,
- Adaptation des modalités de formation (présentiel, distanciel, tutorat...),
- Prise en compte des besoins exprimés lors des entretiens professionnels.

Un espace « **formation en ligne** » sera progressivement développé sur l'intranet, proposant des modules courts et accessibles à tout moment. Ces contenus aborderont des thématiques telles que l'ergonomie, la gestion du stress, communication, gestes et postures, etc.). Ce dispositif vise à favoriser l'apprentissage autonome et à renforcer la diffusion des bonnes pratiques professionnelles. Ces temps de formation validés avec l'encadrement seront considérés comme du temps de travail effectif.

5.2 Entretiens professionnels et accompagnement des parcours

Conformément à l'accord d'entreprise relatif à leur périodicité, les entretiens professionnels sont organisés tous les trois ans pour l'ensemble des salariés. Ils constituent un temps d'échange privilégié avec l'encadrement, permettant :

- D'identifier les perspectives d'évolution professionnelle,
- De faire le point sur les compétences acquises et à développer,



- De définir des actions concrètes de formation, de mobilité ou de **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**.

Des entretiens complémentaires sont également proposés dans les situations suivantes:

- À l'issue d'une absence prolongée, tels que les arrêts maladies, les congés maternités ou parentaux, les congés sabbatiques, etc.) ;
- Pour les salariés âgés de **57 ans et plus**, dans le cadre de l'entretien de fin de carrière ;
- Lors d'un changement de poste ou dans un contexte de réorganisation majeure d'un service.

Par ailleurs, les salariés soumis au régime du **forfait jours** bénéficient chaque année d'un **entretien spécifique**, visant à faire le point sur leur charge de travail, leur rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que sur leur temps de repos. Cet entretien contribue à prévenir les risques liés à l'autonomie dans l'organisation du travail.

5.3 Mobilité interne et passerelles entre métiers

La Fondation encourage la mobilité **interne, horizontale ou verticale**, dans une logique de parcours professionnels durables.

Pour cela :

- Les offres de poste internes sont systématiquement diffusées avant tout recrutement externe ;
- Des passerelles métiers sont étudiées entre établissements et services, avec un accompagnement individualisé par le service des ressources humaines ;
- Un référent mobilité interne peut être désigné pour appuyer les salariés dans leurs projets de mobilité.



5.4 Reconnaissance des compétences et valorisation des parcours

La Fondation valorise les compétences acquises par **l'expérience et la formation**. À ce titre :

- Les compétences développées sont prises en compte dans les opportunités de **mobilité ou de promotion interne**.
- La Fondation soutient les projets de **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** en sollicitant les financements adéquats et en facilitant l'aménagement du temps de travail,
- **Le parrainage**, déjà intégré à la procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, constitue un levier essentiel de transmission des savoirs et de consolidation des pratiques professionnelles.
- Les demandes des élus et représentants syndicaux souhaitant bénéficier d'un bilan de compétences à l'issue de leur mandat seront étudiées avec attention.

ARTICLE 6 – ÉGALITE PROFESSIONNELLE

La Fondation ILDYS réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, ainsi que pour la lutte contre toutes les formes de discrimination. Cet engagement se traduit par des actions concrètes et continues, visant à garantir un environnement de travail équitable, inclusif et respectueux de toutes et tous.

6.1 Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle

La Fondation a conclu un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle qui formalise les engagements, les actions et les objectifs en la matière. Ce cadre structurant assure la mise en œuvre effective des mesures visant à promouvoir l'égalité et à prévenir les discriminations.

6.2 Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité



La Fondation poursuit et renforce ses engagements en matière de non-discrimination à l'embauche et au cours de la carrière, notamment en ce qui concerne **le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine ou la situation familiale**.

Un guide pratique sur le recrutement sans discrimination est mis à disposition de l'encadrement. Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées à l'attention des équipes chargées du recrutement et de l'encadrement. Des actions de sensibilisation sur la non-discrimination pourront être organisées dans les services.

6.3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Fondation veille au respect de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des processus RH :

- L'analyse des données sociales (notamment via l'Index égalité femmes-hommes) permet de suivre l'évolution des écarts éventuels de rémunération ou d'évolution professionnelle ;
- Des actions correctrices peuvent être mises en œuvre si des écarts injustifiés sont identifiés ;
- Une attention particulière est portée à l'égalité d'accès à la formation et à la mobilité, quels que soient les temps de travail ou les situations familiales ;
- Le respect des horaires de travail et du droit à la déconnexion contribue à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

6.4 Soutien à la parentalité et aux aidants

La Fondation applique les dispositions de la **Charte de la parentalité**, notamment :

- Le respect des temps de congés liés à la maternité, la paternité et la parentalité ;
- L'aménagement ponctuel des horaires de travail, notamment pour les salariées enceintes ou en retour de congé maternité ;



- La possibilité de réservations de places en **Maison d'Assistantes Maternelles (MAM)** pour les jeunes enfants de salariés ;
- Une attention portée aux situations particulières (aidants familiaux, familles monoparentales...), avec des autorisations d'absence pouvant être accordées selon les cas, afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

6.5 Initiatives pour renforcer la cohésion et l'inclusion

Dans le cadre de la politique d'égalité et d'inclusion, la Fondation s'attache à déployer des initiatives innovantes :

- **Vis ma vie** : ce dispositif permet à un salarié de suivre, pendant une journée, un collègue d'un autre service ou métier afin de mieux comprendre ses activités et de renforcer la cohésion interservices ;
- **Duoday** : en lien avec la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, ce dispositif favorise l'accueil d'une personne en situation de handicap au sein d'un service pendant une journée, facilitant ainsi l'inclusion et la sensibilisation des équipes.

6.6 Dialogue social et suivi de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle fait l'objet d'un suivi régulier dans le cadre du dialogue social :

- Un référent égalité professionnelle est désigné au sein de la Fondation ;
- Des bilans et objectifs sont discutés avec les représentants du personnel ;
- Un travail commun avec les partenaires sociaux permet d'identifier les freins à l'égalité et de co-construire des solutions adaptées.

ARTICLE 7 – DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Le dialogue social et professionnel constitue un pilier essentiel pour la qualité de vie, la cohésion des équipes et la réussite collective au sein de la Fondation ILDYS. Il



favorise l'expression des salariés, la transparence, la concertation et la co-construction des décisions qui impactent leurs conditions de travail.

La Fondation s'engage à renforcer et structurer ce dialogue, en assurant un cadre respectueux et constructif entre la Direction, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés.

7.1 Instances et dispositifs de dialogue social

Le dialogue social s'appuie sur des instances représentatives **comme le Comité Social et Économique (CSE) et ses commissions**. Ces espaces permettent un échange régulier autour de l'organisation, de la prévention et de l'amélioration continue des conditions de travail.

En complément, la Fondation entretient un dialogue régulier avec les organisations syndicales. Une réunion syndicale est organisée **chaque mois**, la direction rencontre les délégués syndicaux pour partager les enjeux organisationnels, suivre les accords en vigueur et échanger sur les projets en cours. Les délégués syndicaux peuvent également solliciter la direction à tout moment en cas de difficulté nécessitant une intervention rapide.

La DRH reste un interlocuteur central pour accompagner ces échanges, y compris pour l'examen de situations individuelles.

Les accords d'entreprise et les usages internes sont mis à disposition des salariés et de l'encadrement sur leur espaces Intranet dédiés. Ils sont régulièrement actualisés, notamment à travers la mise à jour du guide de gestion des temps et de la convention d'entreprise.

7.2 Transparence et communication

Une information claire, régulière et accessible est garantie à l'ensemble des salariés sur les décisions, projets et évolutions impactant leur environnement professionnel. La



communication s'organise via des assemblées générales, des réunions de service régulières, des newsletters internes.

7.3 Dialogue de proximité et intégration

La Fondation encourage le **dialogue direct** entre l'encadrement et les équipes, à travers des réunions d'équipe régulières, au minimum une fois par semestre, et des entretiens individuels et collectifs. Par ailleurs, un dispositif d'intégration structuré est mis en place pour les nouveaux salariés, comprenant notamment des journées d'intégration visant à faciliter leur accueil, leur compréhension des missions, des valeurs et du fonctionnement de la Fondation. Une visite de site sera proposée lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants.

7.4 Formation des managers et des représentants du personnel

Afin d'assurer un dialogue social de qualité et une gestion managériale adaptée, la Fondation propose des formations spécifiques aux managers, axées sur la conduite d'équipes, la gestion des situations complexes et le développement des compétences relationnelles. De même, les représentants du personnel bénéficient d'un accès facilité à des formations pour renforcer leurs compétences en matière de prévention des risques et de qualité de vie au travail ou toute autre thématique en lien avec leur mandat.

7.5 Participation, co-construction et enquêtes

La Fondation organise chaque année **des enquêtes QVCT** auprès de l'ensemble des salariés, afin de mesurer leur ressenti, leurs besoins et attentes en matière de qualité de vie et conditions de travail. Elles permettent de guider les plans d'actions et d'ajuster les dispositifs existants.

Les résultats de l'enquête sont présentés à la **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** et au Comité Social Economique (CSE).



Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel, à travers une enquête spécifique visant à distinguer le temps partiel choisi du temps partiel subi. Cette démarche a pour objectif d'identifier les leviers d'amélioration permettant de promouvoir le temps partiel choisi et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que de repérer les salariés en temps partiel subi souhaitant augmenter leur durée de travail.

7.6 Gestion des conflits et prévention des risques relationnels

La Fondation peut recourir dans certaines situations à des dispositifs d'écoute, de médiation et de résolution amiable des conflits, afin de prévenir l'aggravation des situations et maintenir un climat social serein. Des référents harcèlement sont désignés et peuvent être sollicités par tout salarié confronté à une situation de harcèlement ou de violence au travail. Ils bénéficient d'une formation spécifique pour exercer ce rôle avec écoute, impartialité et confidentialité.

ARTICLE 8. LES ACTIONS SPECIFIQUES En FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le prolongement des engagements pris en matière de **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)**, la Fondation s'engage à déployer des actions concrètes et évolutives visant à améliorer les conditions de travail, renforcer le bien-être des salariés et favoriser la cohésion des équipes.

La piscine du site de Perharidy restera accessible aux salariés à des créneaux définis. Par ailleurs, la réintroduction du sport au travail sera étudiée en collaboration avec les professionnels en activité physique adaptée (EAPA), afin de proposer des activités physiques adaptées sur le lieu de travail, en dehors du temps de travail. La chorale des salariés sera également maintenue.

En cas d'événement critique ou de situation professionnelle particulièrement difficile, une cellule de soutien dédiée pourra être activée rapidement. Ce dispositif proposera



des mesures adaptées telles que des analyses de pratiques, un soutien psychologique ou l'organisation de temps d'échange en équipe. Une présentation du dispositif sera réalisée en CSSCT.

Un module **« formation en ligne »** dédié à la santé mentale et au bien-être au travail sera mis à disposition sur l'intranet. Il vise à sensibiliser les salariés tout en leur fournissant des outils pratiques pour préserver leur équilibre personnel et professionnel. Ce temps de formation validé par l'encadrement sera considéré comme du temps de travail effectif.

La mise à disposition gratuite de distributeurs de protections hygiéniques d'appoint **«Marguerite »** sera maintenue afin de favoriser l'égalité et le confort au travail.

ARTICLE 9 – SUIVI DE L'ACCORD

Afin de garantir la mise en œuvre effective des engagements prévus dans le présent accord, une réunion annuelle de suivi sera programmée entre la direction et les délégués syndicaux signataires.

Cette réunion aura pour objet :

- D'évaluer l'avancement des actions prévues,
- D'identifier les éventuelles difficultés rencontrées,
- Et, le cas échéant, de proposer des ajustements ou pistes d'amélioration susceptibles d'être intégrés à l'accord par la signature d'un avenant.

Les éléments issus de cette réunion feront ensuite l'objet d'une présentation en CSE.

ARTICLE 10 – DEPÔT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié, à l'initiative de la société aux organisations syndicales représentatives dans la Fondation, par lettre recommandée avec accusé de réception.



A l'initiative de la Direction, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (articles D.2231-4 et suivants du Code du Travail).

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Brest.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Fait à BREST le 25 novembre 2025

En 8 exemplaires originaux,

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

L'organisation syndicale SUD

Les délégués syndicaux

Madame Claire BOURVEN,

Madame Nicole BIHAN,

Monsieur Yann KERNEUR

L'organisation syndicale CGT

Les délégués syndicaux

Monsieur Franck MONFORT,

Madame Michelle CREACH,



L'organisation syndicale CFDT

Le délégué syndical

Monsieur Mohamed DERDOUKH

Monsieur Ronan BLENO

Pour Direction de la Fondation ILDYS

Le Directeur Général,

Hélène BLAIZE

