

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX DISPOSITIONS PARTICULIERES
CONCERNANT L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE LA FONDATION ILDYS**

ENTRE

La Fondation ILDYS, dont le siège social est situé à Roscoff, Presqu'île de Perharidy – 29684 Roscoff Cedex inscrite à l'URSSAF de Bretagne sous le numéro 537000000521261250.

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

Ci-après dénommée la "Fondation Ildys"

D'UNE PART,**ET**

- L'organisation syndicale représentative SUD représentée par Messieurs Stefano DE BLASIO et Pascal LE PAGE, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Messieurs Jacques LE BORGNE et Franck MONFORT, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Monsieur Mohamed DERDOUKH, délégué syndical.
- L'organisation syndicale représentative CFE CGC représentée par Monsieur Bruno BARON, délégué syndical.

D'AUTRE PART**Préambule**

Dans le cadre d'un accord dédié signé le 17 septembre 2015, la Direction et les organisations syndicales ont fixé les modalités de la durée et de l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation ILDYS.

Par le présent accord, la Direction et les organisations syndicales ont pris en compte le besoin de sécuriser l'emploi de l'ensemble des pôles d'activité de la Fondation tout en adaptant les organisations dans le respect de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Le présent accord complète l'accord d'entreprise signé le 17 septembre 2015. Il est conclu sous respect des textes légaux et conventionnels et notamment la loi n° 2008.789 du 20 août 2008 et la convention collective de la FEHAP (convention du 31 octobre 1951 modifiée par l'avenant du 4 février 2014).

Cet accord ne remet pas en cause les avantages individuels acquis.

BB

PLP

m

HB

JUB

TITRE I – DUREE – DENONCIATION – REVISION

Le présent accord est à durée indéterminée et s'applique à compter du 30 décembre 2017.

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 doit 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 doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut sont maintenues.
- Les dispositions de l'accord portant révision, se substituent 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 suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent accord est, sauf accord des parties, un tout indivisible. Il peut 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 modalités, est 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, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.
- Les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en a été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

BB

PUP

M

MLD

OVS

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

Passé ce délai, le texte de l'accord cesse de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

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.

TITRE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Fondation, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

TITRE 3 – DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 1 – Définition du temps de travail effectif

La durée effective du travail au sens de l'article L.3121-1 du Code du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée du travail est fixée par référence à la durée légale à une moyenne de 35 heures par semaine civile en application de l'article L.3121-10 du Code du travail.

Tout salarié peut demander à travailler à temps partiel sous réserve du bon fonctionnement du service pour une durée déterminée ou indéterminée.

ARTICLE 2 – Temps de pause

Chaque salarié pourra bénéficier d'une unique pause rémunérée, le matin ou l'après-midi, selon un horaire fixé pour chaque service, à condition que sa durée n'excède pas 10 minutes, et que cela ne gêne pas le bon fonctionnement du service.

La durée moyenne de travail de 35 heures intègre le temps de pause.

ARTICLE 3 – Repas à visée thérapeutique ou éducative

* Les personnels appelés à encadrer les repas des patients dans un but thérapeutique ou éducatif, y compris les salariés faisant fonction d'éducateur, verront leur demi-heure de repas incluse dans leur temps de travail effectif.

* Ce repas correspond à une mission précise dans un but éducatif au service du patient et, étant pris obligatoirement à la table des patients concernés, ou lors de l'accompagnement à l'extérieur, et dans les deux cas en même temps que ces patients, il correspond à un travail

effectif. Il sera fourni gratuitement par l'établissement. Les personnels concernés relèvent des catégories des éducateurs et, selon les nécessités des services ou liés à un projet de service, éventuellement des soignants. Pour le personnel non éducatif, le repas thérapeutique sera considéré comme un avantage en nature.

Un registre journalier des personnes appelées à encadrer ces repas sera institué dans les services concernés. Cette action doit impérativement s'intégrer dans le cadre du projet pédagogique des services.

* Le ratio d'encadrement pour le pôle sanitaire et médico-social, retenu est d'un professionnel pour 7 patients ou personnes accompagnées (adultes ou enfants). A titre exceptionnel, et sur l'avis écrit de son responsable hiérarchique, un professionnel pourra être amené à accompagner un nombre moindre de patients.

ARTICLE 4 – Temps de déplacement

Le temps de trajet à l'intérieur d'une journée de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement ne constitue pas du temps de travail effectif.

Lorsque le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet « domicile - travail », une contrepartie sera attribuée aux salariés selon les modalités suivantes.

Condition préalable : les règles énoncées ci-dessous ont vocation à s'appliquer uniquement au déplacement en métropole.

* La contrepartie n'est due que lorsque le temps de trajet ne coïncide pas avec l'horaire de travail. Le temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne donne pas lieu à contrepartie.

* il est considéré que le temps moyen entre le domicile du salarié et son lieu de travail est de 20 minutes

Le temps de trajet supérieur à 20 minutes donne droit :

* 1 heure de dépassement donne droit à 30 minutes de récupération, 1/2 heure de dépassement donne droit à 15 minutes de récupération, avec un plafond de 3 heures de récupération maximum pour chaque trajet, soit 6 heures de récupération maximum pour un aller-retour.

Cette contrepartie est prise sous la forme de repos dans la quatorzaine entourant le déplacement. Si ce repos n'est pas possible pour des raisons de bon fonctionnement de service, une contrepartie financière sera versée.

Pour le déplacement hors métropole, les règles ci-dessus s'appliquent aux seuls trajets Roscoff – Paris ou Brest – Paris.

BP

PLP

M

MD

JUS

ARTICLE 5 – Temps de réunion à la demande de la Direction Générale

Le temps de présence en réunion d'information organisée à la demande du Directeur Général sera considéré comme temps de travail effectif.

ARTICLE 6 – Le temps choisi

6.1 Définition

Les salariés ont la possibilité de demander à s'absenter sur une ou plusieurs semaines entières au cours de l'année civile. L'impact financier lié à la perte de rémunération de ces absences sera lissé sur l'année civile. En 2017, année transitoire, la période de prise de temps choisi s'étalera de mai à décembre 2017.

6.2 Contrat Temps Choisi : Conditions générales

Le salarié devra établir une demande écrite, celle-ci devant impérativement parvenir au Service des Ressources Humaines dans le délai imparti et fixé par note d'information à l'attention des salariés.

Les demandes d'absence dans le cadre du temps choisi devront être exprimées dans le cadre de l'année civile.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail du salarié sera rédigé puis signé par la Direction et le salarié.

Toute demande de report de date de la période choisie par le salarié ou demande d'anticipation de cette période, à l'initiative de l'employeur, autorisera le salarié à annuler sa demande de temps choisi si la nouvelle période proposée par l'employeur ne lui convient pas. De ce fait, il se verra alors remboursé des prélèvements déjà effectués. »

6.3. Calcul de l'horaire moyen mensuel

Les règles relatives au temps partiel annualisé seront applicables aux salariés bénéficiant du temps choisi.

Le montant total des heures devant être payées pour la période fixée sera divisé par le nombre de mois correspondant, ceci afin de définir l'horaire moyen mensuel servant au calcul du salaire. Quelle que soit la durée du travail pour un mois considéré, le salaire prendra en compte la durée moyenne définie comme ci-avant.

Il n'y aura donc aucune incidence par rapport aux autres salariés sur le mode de calcul de l'ancienneté, les congés payés ainsi que pour les absences dues à la maladie, à l'accident de travail ou de trajet, aux jours fériés, aux congés conventionnels (sauf les éventuels impacts liés à la réduction de la durée annuelle du travail).

Les semaines de temps choisi auront une incidence sur le nombre de jours de repos de roulement par exemple (la règle de l'arrondi à l'entier le plus proche sera appliquée).

Il sera par ailleurs défalqué 35 heures de la durée annuelle de travail pour une semaine de temps choisi (pour un salarié à temps complet au prorata pour un salarié à temps partiel).

6.4 Contrat Temps Choisi : cas particuliers

Tout salarié travaillant à temps choisi, peut demander à revenir à temps plein, notamment dans les cas suivants : force majeure, problème familial grave (divorce, chômage, décès du conjoint ...) susceptible d'entraîner une diminution importante et durable des ressources du ménage.

Sauf dans le cas de force majeure ou de décès du conjoint, le salarié s'engage à formuler sa demande en respectant un délai de prévenance d'un mois.

6.5 Commission Temps Choisi

Une commission du "travail à temps choisi" est créée. Elle est composée du Directeur ou de son représentant, président de droit, et de 4 membres désignés par le Comité d'Entreprise pour la durée du mandat du dit Comité. Un des 4 membres représentant des salariés sera obligatoirement désigné parmi les électeurs du 2ème ou 3ème collège.

La commission se réunira à l'initiative de l'employeur ou de la majorité de ses membres, au moins deux fois par an pour étudier les bilans, présenter ses rapports au C.E et débattre des cas litigieux.

Le temps passé aux séances de la commission est payé comme temps de travail.

ARTICLE 7 – Durée du travail

7.1 – Durée du travail.

La durée du travail est fixée par les accords d'entreprise de la Fondation Ildys en vigueur sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

Cette durée annuelle pourra donner lieu :

- pour les salariés de jour, à un débit/crédit sans majoration dans la limite de +/- 15 heures reportable sur l'année N+1.
- pour les salariés de nuit, à un débit/crédit sans majoration dans la limite de +/- 2 nuits reportables sur l'année N+1.
- pour les salariés au forfait-jour, à un débit/crédit sans majoration dans la limite de +/- 2 jours reportables sur l'année N+1.
- A un report du solde d'heures, sur l'année N+1, sans majoration pour les salariés absents pour raison médicale plus de 20 jours en décembre de chaque année.

Les salariés ayant un crédit d'heures supérieur ou égal à une journée ou une nuit de travail pourront récupérer ces heures l'année N+1 sous forme d'une journée (ou demi-journée) ou d'une nuit de travail.

BB

fup

M

MD

543

7.2 Durée du travail des femmes enceintes

Les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité. En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35ème de leur durée contractuelle de travail. Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail. La réduction se prend soit au début ou en fin de journée, en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes du service. Pour les salariées de nuit, l'aménagement pourra être différent.

La Direction s'engage, à favoriser le travail à temps partiel et le passage de jour des femmes enceintes.

ARTICLE 8 – Particularités pour le travail de nuit

Tous les postes de nuit sont pourvus au moins pour une année et dans toute la mesure du possible par des salariés volontaires. Pour les professions soignantes, en particulier, l'accord de principe en ce qui concerne un éventuel travail de nuit sera une condition pour l'embauche sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur le travail de nuit relatif à la « protection de la santé et de la vie personnelle familiale et sociale des travailleurs de nuit » (accord UNIFED n°202.01 du 17/04/02).

ARTICLE 9 – Nouvelles grilles horaires

Les nouvelles grilles horaires devront être élaborées conformément aux dispositions de la convention collective FEHAP 51 et aux accords d'entreprise en vigueur au sein de la Fondation Ildys.

Dans le but de mieux prendre en compte les avis des salariés en matière de grilles horaires et d'articuler plus facilement les grilles entre les catégories professionnelles d'un même service, les responsables hiérarchiques suivront par ailleurs les principes suivants :

- Prise en compte des besoins du service.
- Présentation, avec les objectifs et les impératifs du service, du projet de grille en réunion plénière et inter-catégorielle de service (associant personnels de nuit et de jour).
- Droit de contre-proposition par rapport au projet de grille par catégorie professionnelle dans un délai de 21 jours francs.
- Mise au point du projet de grille amendé avec un tableau annexé sur lequel figureront les signatures « pour », « contre » et un espace réservé aux commentaires des salariés concernés et présentation de ce projet au CHSCT et au Comité d'Entreprise - Nouvelles réunions inter-catégorielles à l'issue d'une période probatoire de 2 mois minimum pour bilan et réajustements si nécessaire.
- Toute modification substantielle suivra le même processus, en particulier la consultation du CHSCT et du Comité d'Entreprise

Les grilles horaires des différentes catégories sont portées de façon permanente à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

BB

PLP

m

HB

JLB

ARTICLE 10 – Absences

10.1 – Absences pour formation ou réalisation d'un projet personnel

La Direction, dans la limite du bon fonctionnement des services, s'engage à favoriser les demandes d'autorisation d'absence non rémunérée pour formation ou réalisation d'un projet personnel. Au préalable, le salarié devra indiquer par courrier adressé au Service des Ressources Humaines qu'il envisage cette formation à son initiative et qu'il renonce à l'avance à toute demande de financement des frais d'inscription, d'hébergement ou de transport.

10.2 – Congés sans solde

Tout salarié peut demander un congé sans solde par lettre en recommandé avec accusé de réception. Il doit expédier sa demande :

- deux mois avant le début du dit congé. La Direction s'engage à y répondre dans un délai d'un mois.
- un mois avant le début du dit congé, pour des demandes d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines. Dans ce cas, la Direction s'engage à y répondre dans un délai de 15 jours.

10.3 -Maladie

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire dûment justifié, un délai de carence de 3 jours est appliqué. A partir du 4ème jour d'arrêt de travail, le salaire est maintenu par la Fondation pour les salariés qui justifient de 12 mois de travail effectif au premier jour d'arrêt et pendant une durée conforme aux dispositions conventionnelles Fehap 51.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité du salarié est due à un accident de travail ou du trajet, une maladie professionnelle, une hospitalisation (même hospitalisation en ambulatoire sous réserve de transmission de justificatif), un congé maternité, un arrêt lié à une longue maladie ou à un état pathologique lié à la grossesse.

Concernant le traitement de la paie, les jours de carence seront déduits à hauteur d'1/30ème de 151,67 heures pour un temps complet (au prorata pour un temps partiel).

ARTICLE 11 : RECUPERATIONS – DEPASSEMENTS D'HORAIRE – COMPENSATION - ASTREINTES

11.1 – Repos récupérateur

Les éventuels dépassements horaires constituent une mesure exceptionnelle et ne peuvent être effectués qu'à la demande du Responsable Hiérarchique et pour des motifs occasionnels. Des raisons de service impérieuses ou non prévisibles peuvent générer des dépassements horaires sans demande explicite du responsable hiérarchique. Dans ce cas, la demande de récupération sera recevable si le dépassement est suffisamment motivé par le salarié.

Les heures de travail effectives, à l'exception des heures d'astreinte et de garde, effectuées au-delà du compte annuel prévu dans l'accord et ses annexes, dans le cadre de la période annuelle, donneront lieu soit à un paiement au taux majoré en fin de période de référence, soit à un repos de compensation tenant compte des majorations légales.

BB

PUP

M

11D

JUB

11.2 – Astreintes

Si lors de l'astreinte, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, le temps ainsi passé sera rémunéré ou récupéré conformément aux modalités définies par la convention collective FEHAP 51 ou l'accord de branche du 25 avril 2005.

Les salariés présents dans l'établissement au 01/12/11 se verront appliqué, au titre d'avantages individuels acquis, le système de majoration en vigueur dans l'article 05.06.02 de l'édition d'octobre 2010 de la CCN FEHAP.

11.3 – Moyen de communication en astreinte

Tous les salariés qui sont en astreinte habituellement auront en leur possession un moyen de communication spécifique, fourni par l'employeur, leur permettant d'être joints.

11.4 – Récupération des jours fériés

Les salariés pourront émettre des souhaits de récupération mais la planification sera organisée et validée par les responsables de service. Il est à noter que 10 jours fériés ont été défalqués de la durée annuelle du temps de travail des salariés (cf. l'accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail).

11.5 – Pose des repos à l'initiative des salariés

Les repos de roulement sont prévus dans les roulements pour une planification annuelle. Par exception et en référence à l'article 3.3 de l'accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, les 6 jours posés à l'initiative du salarié, le seront deux fois dans l'année au moment de la pose des congés payés. Ces 6 jours posés à l'initiative du salarié seront repérés sur le planning par un code couleur (ou autre signe distinctif).

TITRE 4 - REPAS ET REUNIONS DE SERVICE

ARTICLE 12 - Gratuité des repas stagiaires éducatifs

Les stagiaires éducatifs (ES, moniteur éducateur, AMP, EPE...) peuvent bénéficier de la gratuité des repas dans les conditions suivantes :

1. En interne et lors des sorties.
2. En respectant le ratio d'encadrement défini à l'article 3 du présent accord.
3. Avec un maximum d'un repas par jour.

ARTICLE 13 – Prise en charge des repas lors des formations intra-muros

La Direction prendra en charge les frais de repas pris au self de l'établissement dans la mesure où il est possible d'obtenir également une prise en charge par l'OPCA UNIFAF.

BB

PUP

m

MB

TUB

ARTICLE 14 – Réunions de service

La réunion de service constitue le cadre le plus naturel à la concertation et à la participation au quotidien. Les responsables hiérarchiques pratiqueront aussi régulièrement que possible ces réunions de service, cela au minimum 2 fois par trimestre.

Ces réunions seront inter-catégorielles, inter services dans la mesure du possible (salariés intervenant régulièrement dans le service), et tendront à valoriser les complémentarités de fonction.

ARTICLE 15 – publicité – dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié, à l'initiative de la direction aux organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Les organisations concernées sont :

- L'organisation syndicale représentative SUD représentée par Messieurs Stephano DE BLASIO et Pascal LE PAGE, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Messieurs Jacques LE BORGNE et Franck MONFORT, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Monsieur Mohamed DERDOUKH, délégué syndical.
- L'organisation syndicale représentative CFE CGC représentée par Monsieur Bruno BARON, délégué syndical.

A l'initiative de la direction, il sera déposé, sauf opposition valablement notifiée, auprès de la Direccte de Quimper en deux exemplaires dont une version numérique.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Morlaix.

Mention de cette convention figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Fait à Brest, le 15/14 16

En 7 exemplaires originaux

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

L'organisation syndicale SUD
Les délégués syndicaux
Monsieur Stefano DE BLASIO,
Monsieur Pascal LE PAGE,



BB

M

MD

JMS

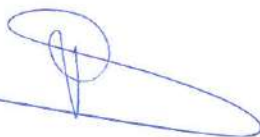
L'organisation syndicale CGT
Les délégués syndicaux
Monsieur Jacques LE BORGNE,
Monsieur Franck MONFORT,



L'organisation syndicale CFDT
Le délégué syndical
Monsieur Mohamed DERDOUKH

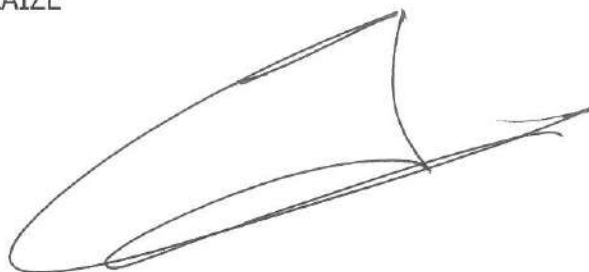


L'organisation syndicale CFE CGC
Le délégué syndical
Monsieur Bruno BARON,



Pour Direction de la Fondation ILDYS

Directeur Général,
Hélène BLAIZE



prp

