

**AVENANT N°3
A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DUREE ET A L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA FONDATION ILDYS**

PREAMBULE

Suite au transfert des activités des EHPAD de Saint-Vincent Lannouchen et Saint Jacques, au sein de la Fondation Ildys au 1^{er} janvier 2017, l'ensemble de ces salariés intègrent le fonctionnement du pôle médico-social de la Fondation Ildys.

L'accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation Ildys signé le 17 septembre 2015 ainsi que ses avenants s'appliqueront aux salariés du site de Saint Vincent Lannouchen et du site de Saint Jacques à compter du 1^{er} janvier 2017.

Il est cependant convenu de conserver un certain nombre de particularités d'organisation du travail propres à ces sites et leurs spécificités de prises en charge.

Le présent avenant a pour objet de préciser les dispositions spécifiques qui s'appliqueront aux salariés du Pôle Médico-Social, ainsi qu'aux salariés du site de Saint-Vincent Lannouchen et du site de Saint Jacques, par dérogation aux dispositions prévues par l'accord socle du 17 septembre 2015.

Le présent avenant annule et remplace l'annexe C de l'accord socle du 17 septembre 2015 signé le 3 juin 2016.

Il modifie également l'article 2 de l'avenant n°2 à l'accord socle du 17 septembre 2017 signé le 3 juin 2016, relatif au travail de nuit.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ANNEXE C – ORGANISATION DU POLE MEDICO-SOCIAL

ARTICLE A.1 – PARTICULARITES ET BESOINS SPECIFIQUES DE CE SECTEUR

Pour les EHPAD, les activités de soins sont organisées de manière à permettre une prise en charge des besoins de santé des personnes accueillies 24/24h.

Les activités du SESSAD et du SAMSAH, s'organisent uniquement sur des horaires de jour ne devant pas répondre à une continuité de service 24/24h.

Compte tenu de la diversité des activités proposées par ce pôle d'activité, les modalités d'aménagement du temps de travail se font dans les conditions précisées ci-après.

R

DD

SP TUR

ARTICLE A.2 – ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL

A.2.1 Organisation du travail applicable aux salariés du Pôle Médico-social à l'exception des salariés des sites de Saint Vincent Lannouchen et de Saint Jacques

➤ Des modalités différentes d'organisation du temps de travail sont fixées selon les catégories de salariés :

- un forfait jours pour les cadres selon les dispositions prévus aux articles 3 et 4 de l'accord socle du 17 septembre 2015.
- une organisation annuelle par roulement de 16 semaines maximum qui se répètent à l'identique.

➤ Les amplitudes de travail respecteront :

- une borne basse de 4h00, ainsi aucun horaire inférieur à 4h00 d'amplitude pour un temps plein ne peut être utilisé dans les grilles horaires. Un calcul au prorata est effectué pour chaque salarié à temps partiel
- une borne haute de 12h00 pour l'ensemble des salariés des EHPAD

➤ Par dérogation, pour les salariés ne devant pas répondre à une continuité de service 24/24h00, la durée hebdomadaire de travail pourra être fixée, à l'initiative de la Direction, à 35 heures réparties sur 5 jours travaillés. Cette répartition pourra être mise en place avec l'accord de la majorité des salariés du service concerné.

A.2.2 Organisation du travail applicable aux salariés des sites de Saint Vincent Lannouchen et de Saint Jacques

1) Planning

Par exception à l'article 3 de l'accord socle du 17 septembre 2015, les services des sites Saint Vincent Lannouchen et Saint Jacques bénéficient d'une organisation annuelle par roulement de 10 semaines maximum qui se répètent à l'identique.

Ces roulements peuvent faire l'objet de modifications afin de tenir compte de la période estivale selon les modalités suivantes :

- L'ordre des roulements est suspendu pendant la période estivale, sur une durée de 12 semaines, dont les dates précises seront arrêtées annuellement au cours du 1^{er} trimestre de l'année. Les plannings prévisionnels concernant cette période de 12 semaines seront communiqués aux équipes pour le 31 mai. La semaine qui succède cette période d'interruption reprend le roulement initialement prévu là où il s'était arrêté.

2) Durée quotidienne de travail

Par dérogation à l'article 2 de l'avenant n°2 du 3 juin 2016 à l'accord socle, les salariés de nuit peuvent réaliser 4 nuits consécutives de 11 heures maximum avant de bénéficier automatiquement de 2 repos à suivre.

M

DD

Sp Jus

3) Jours de repos

➤ En complément de l'article 3.3 de l'accord socle du 17 septembre 2015, les roulements des salariés travaillant au sein des unités de vie sont fixés par la Direction, pour au minimum de 14 d'entre eux, selon une périodicité préétablie dans la conception même des roulements. Cette périodicité permet d'envisager une semaine de repos (incluant indifféremment congés annuels, repos de roulement ou récupérations de férié) toutes les 5 semaines en dehors de la période des 12 semaines de suspension estivale.

Sur cette semaine de repos, aucun rappel de salarié ne peut avoir lieu sauf besoin impérieux de sécurité du service.

Par exception, 3 jours de repos de roulement qui ne seront pas inclus dans les roulements pourront être posés à l'initiative du salarié en dehors des périodes de congés scolaires et de forte activité du pool.

Ces jours de repos de roulement, doivent être pris par journées ou demi-journées, ils peuvent être cumulés avec des récupérations horaire dans la limite de 5 jours consécutifs et dans le respect des repos hebdomadaires, si l'activité du service le permet et, au plus tard, avant le terme de l'année de référence moyennant un délai de prévenance minimum d'un mois.

➤ Pour pallier au fait que les semaines de repos prises dans les roulements ne peuvent pas systématiquement coïncider avec des vacances scolaires, les salariés auront la possibilité, après accord du responsable de service de proposer conjointement avec un collègue de travail un échange de roulement lors de la reprise des roulements en septembre. Ces changements ne peuvent se faire que pour des salariés ayant une même qualification et un temps de travail similaire.

ARTICLE A.3 – CONSEQUENCES

La mise en œuvre des organisations indiquées ci-dessus permet d'harmoniser les pratiques des différents sites médico-sociaux de la Fondation dans une volonté d'efficience et de respect des conditions de travail. Ainsi, les dispositions décrites doivent permettre de :

- Garantir le nombre de dimanche travaillés : la Fondation s'engage à ce que chaque salarié, du pôle médico-social bénéficie, en application de son planning, d'au moins : 20 weeks-end non travaillés et 25 dimanches non travaillés.
- améliorer les conditions de travail en adaptant les effectifs du service aux temps forts
- limiter le recours aux horaires coupés

Le week-end, les salariés qui accepteront d'assurer un remplacement non prévu plus de 3 fois dans l'année se verront accorder une journée de repos complémentaire à placer selon son choix, si l'activité du service le permet.

ARTICLE 2 – DUREE – REVISION – DENONCIATION

✓ **Durée**

M DD SP JUL

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2017.

✓ Révision

Sont habilitées à demander la révision de tout ou partie du présent avenant :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent avenant est conclu : uniquement les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes du présent avenant ;
- A l'issue du cycle électoral : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

La demande de révision par une organisation syndicale de salariés représentatives doit être effectuée selon les modalités suivantes :

La demande de révision de tout ou partie du présent avenant, doit être effectuée 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'avenant 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 avenant 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 engagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant le début du préavis prévu par l'article L2261-9 du Code du travail.
- Durant les négociations, l'avenant restera applicable sans aucun changement ;
- Pendant les négociations ou à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu. A défaut d'avenant ou de

M DD Sp TL3

nouvel accord à l'issue des négociations, un procès verbal de clôture constatant le désaccord sera établi.

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.

Passé ce délai, le texte de l'avenant cessera de produire ses effets.

Toutefois, les salariés conserveront une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Pour l'application du présent avenant, 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— PUBLICITE – DEPOT DE L'ACCORD

Le présent avenant est 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 les délégués syndicaux, Monsieur Stefano DE BLASIO, Monsieur Pascal LE PAGE et Monsieur Yann KERNEUR,
- L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par les délégués syndicaux, Monsieur Jacques LE BORGNE, Monsieur Franck MONFORT, et Madame Sylvie PERAN,
- L'organisation syndicale représentative CFDT, représentée par les délégués syndicaux Monsieur Mohamed DERDOUKH et Monsieur Dany DEVAUX,
- L'organisation syndicale représentative CFE CGC, représentée par le délégué syndical, Monsieur Bruno BARON.

A l'initiative de la Direction, il est déposé, sauf opposition valablement notifiée, auprès de la DIRECCTE de Quimper en 2 exemplaires dont une version numérique.

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

Une mention de cet avenant figure sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie est remise aux délégués du personnel et au Comité d'entreprise.

Handwritten signatures and initials:
 M
 DD
 SPJUS

Fait à Brest, le 17.10.2017

En 8 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,
Monsieur Yann KERNEUR,

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

L'organisation syndicale CFDT
Les délégués syndicaux
Monsieur Mohamed DERDOUKH,
Monsieur Dany DEVAUX, 

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

Pour Direction de la Fondation ILDYS

 Le Directeur Général,
Hélène BLAIZE

Fait à Brest, le 17.10.2017 