

ACCORD CADRE RELATIF À LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE AU SEIN DE LA FONDATION ILDYS

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 Jacques LE BORGNE, et Mesdames Chrystelle CHRISTIEN et Michelle CREACH, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Madame Valérie RAMBAUD et Monsieur Mohamed DERDOUKH, délégués syndicaux.

D'AUTRE PART

Il est conclu le présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Préambule

Il est convenu le présent accord d'entreprise conformément aux dispositions des articles L2242-10 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord cadre a pour objet d'organiser les modalités de la Négociation Obligatoire au sein de la Fondation ILDYS.

Il précise :

- Le calendrier
- La périodicité
- Les thèmes de négociation

ARTICLE 1 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 2 – THEME DES NEGOCIATIONS

Les négociations s'organiseront autour de trois blocs de négociations :

- Un bloc portant sur la qualité de vie et des conditions de travail
- Un bloc portant la gestion des emplois et parcours professionnels
- Un bloc portant sur la rémunération

1^{er} bloc de négociations : la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

La promotion de la qualité de vie et des conditions de travail constitue un enjeu essentiel tant pour la santé des salariés que pour in fine la qualité du service rendu aux patients et personnes accompagnées. Avec plus de 100 métiers exerçant dans 4 pôles distincts, sur près d'une quinzaine de sites, la Fondation ILDYS doit offrir un cadre de travail sécurisé homogène pour l'ensemble des salariés. Les conditions dans lesquels ceux-ci exercent leur travail impliquent donc la négociation d'un accord global intégrant les différents volets de de la qualité de vie et des conditions de travail.

Qu'entend-on par la qualité de vie et des conditions de travail ?

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail est définie par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'Égalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail comme étant « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

L'engagement des collaborateurs dans le travail et l'entreprise est à la source des gains de performance et de l'innovation. Cet engagement des salariés dans leur entreprise dépend de différentes conditions comme les conditions de travail, les opportunités de carrière, le management ou encore l'ambiance de travail.

Depuis le 31 mars 2022 la QVT a disparu au profit de la QVCT. Si certains estiment qu'il s'agit d'une simple lettre en plus, il s'agit ici de recentrer la notion de QVT sur le travail en lui-même. Ce nouvel acronyme créé dans le cadre de l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020, puis entériné par la loi du 2 août 2021 pour améliorer la prévention en santé au travail.

La négociation d'un accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail n'a pas pour seul but d'améliorer la performance économique.

Cet accord vise à favoriser une lecture globale et prospective de la démarche de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle et conduire à une meilleure compréhension et une appropriation de cette démarche par les salariés de la Fondation et leurs représentants.

Cette approche n'a pas pour objet de se substituer au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés. Elle vient en complément du rôle et des missions des IRP sur ces sujets.

Le périmètre des négociations en la matière est ainsi déterminé :

- Prévenir les risques professionnels (à la fois physiques et psychologiques). À travers ce thème, il s'agit d'envisager les mesures permettant de limiter la pénibilité et préserver la santé des salariés. Ce thème abordera à la fois le travail des seniors et la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels)
- Concilier l'articulation entre la vie professionnelle et la vie au travail. Ce thème traite de toutes les mesures susceptibles d'améliorer l'articulation vie personnelle et vie au travail comme par exemple : la garde d'enfants, l'accès aux structures sportives de la Fondation, l'aménagement de salles de pause, la diminution des horaires coupés, les modalités d'organisation du droit à la déconnexion.
- Lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité des chances. Ce thème concerne l'égalité professionnelle, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, les

mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés, et enfin l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés.

L'ensemble des dispositions qui seront négociées au sein de cet accord prendront effet à la date de signature par une majorité des syndicats représentatifs au sein de la Fondation ILDYS pour une durée de 4 ans.

2ème bloc de négociations : la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

La nécessité de mesurer les impacts des évolutions d'activités sur la situation des emplois, des effectifs et des compétences implique la négociation d'un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Au-delà de cette obligation légale, la mise en place d'une GEPP présente un véritable intérêt pour la Fondation ILDYS. Une telle démarche anticipatrice est en effet tout à fait légitime au regard des défis qu'elle doit relever, notamment :

- La nécessité de justifier d'une utilisation rationnelle qui lui sont alloués ;
- L'obligation de faire face au vieillissement démographique, des salariés comme des publics accueillis ;
- La nécessité de s'adapter aux reconfigurations du domaine de la santé en général (réduction du nombre d'opérateur ; réformes de financement)
- La nécessité de disposer des compétences nécessaires aux évolutions des activités dans les domaines du soin et de l'accompagnement mais également sur l'ensemble des fonctions supports
- La volonté de favoriser l'évolution professionnelle et la promotion sociale des salariés

Le périmètre des négociations en la matière est ainsi déterminé :

- La mise en place d'un dispositif de GEPP, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (formation, abondement du CPF, de VAR, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés)
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les

compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation

- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

L'ensemble des dispositions qui seront négociées au sein de cet accord prendront effet à la date de signature par une majorité des syndicats représentatifs au sein de la Fondation ILDYS pour une durée de 4 ans.

3ème bloc de négociations : la Rémunération

La négociation sur la rémunération porte également sur la protection sociale (complémentaire santé, prévoyance,), la durée effective et l'organisation du temps de travail et notamment la mise en place du travail à temps partiel.

L'ensemble des dispositions qui seront négociées au sein de cet accord prendront effet à la date de signature par une majorité des syndicats représentatifs au sein de la Fondation ILDYS pour une durée d'un an.

La négociation portant sur ce bloc sera reconduite annuellement.

ARTICLE 3- SUIVI DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales, les parties conviennent de se réunir chaque année afin d'examiner l'application du présent accord, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

ARTICLE 7 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié, à l'initiative de la société aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, 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 Roscoff le 14/11/2023

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 Jacques LE BORGNE,

Madame Michelle CREACH,

Madame Chrystelle CHRISTIEN

L'organisation syndicale CFDT

Les délégués syndicaux

Monsieur Mohamed DERDOUKH

Madame Valérie RAMBAUD

Pour Direction de la Fondation ILDYS

Le Directeur Général,

Hélène BLAIZE