

ACCORD CADRE RELATIF A 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 537 000 000 521 612 50

Représentée par Madame Hélène BLAIZE agissant en qualité de Directeur Général

D'UNE PART

ET

- L'organisation syndicale représentative SUD représentée par Messieurs Stefano DE BLASIO, Yann Kerneur et Pascal LE PAGE, délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Messieurs Jacques LE BORGNE, Franck MONFORT et Mme Sylvie PERAN délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Messieurs Louis CASTEL et Dany DEVAUX délégués syndicaux.
- L'organisation syndicale représentative CFE CGC représentée par Monsieur Bruno BARON, délégué syndical.

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Il est convenu le présent accord d'entreprise conformément aux dispositions des articles L.2242-10 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord cadre a pour objet d'organiser les modalités de la Négociation Obligatoire dans l'entreprise. Il précise :

- le calendrier,
- la périodicité,
- les thèmes de négociation.

ARTICLE 1 – DUREE– REVISION–DENONCIATION

✓ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

M DD SP PUP BB

✓ Révision

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

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu : uniquement les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes du présent accord ;
- 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 représentative doit être effectuée selon les modalités suivantes :

La demande de révision de tout ou partie du présent accord, 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'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 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'accord 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 nouvel accord à l'issue des négociations, un procès verbal de clôture constatant le désaccord sera établi.

h DD SP ALP BB

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'accord 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'accord 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 inférieur 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 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 2 – THEMES DES NEGOCIATIONS

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

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

1^{ER} bloc de négociations : la Qualité de Vie au Travail

La promotion de la qualité de vie au travail constitue un enjeu essentiel tant pour la santé des salariés que pour *in fine* la qualité du service rendu aux patients et aux personnes accompagnées. Avec plus de 80 métiers différents exerçant dans 4 pôles d'activités distincts, sur près d'une quinzaine de sites, la Fondation Ildys doit offrir un cadre de travail sécurisé homogène pour l'ensemble de ses salariés. Les conditions dans lesquels ceux-ci exercent leur travail impliquent donc la négociation d'un accord global intégrant les différents volets de la Qualité de Vie au Travail.

Qu'entend-on par La qualité de vie au travail ?

L'accord national interprofessionnel (Ani) sur la qualité de vie au travail conclu le 19 juin 2013 donne une définition de la qualité de vie au travail qui peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en oeuvre de l'organisation du travail, permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour

M DD SP PV BB

les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

La négociation de cet accord de QVT 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 l'entreprise et leurs représentants.

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

Le périmètre des négociations en la matière est ainsi déterminé :

- Prévenir les risques professionnels (à la fois les risques physiques et psychologiques). A 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 personnelle et 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 des 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 entre les femmes et les hommes,
 - 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 dans l'emploi des travailleurs handicapés,
 - Favoriser 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 et pour une durée de 4 ans.

2nd bloc de négociations : La gestion des emplois et des 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 Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Au-delà de cette obligation légale, la mise en place d'une GPEC 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 des moyens 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 financements)

Handwritten signatures and initials:
 In blue ink: "h", "DD", "JP".
 In black ink: "PIL", "BB".

- 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 GPEC, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22)
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, 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 dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise 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 et pour une durée de 4 ans.

3^{ème} 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 et pour une durée de 1 an. La négociation portant sur ce bloc sera reconduite annuellement.

12 22 SP Pul BB

ARTICLE 3 – ORGANISATION DES NEGOCIATIONS

Afin d'assurer la pertinence des débats, il est convenu d'ouvrir les discussions à des acteurs extérieurs à la Direction et aux Délégués Syndicaux.

A ce titre, un groupe de travail QVT a été mise en place en 2015. En charge du processus qualité de vie au travail au sein du pôle sanitaire, ses actions se sont élargies en 2016 à tous les pôles d'activités. Il a vocation à alimenter les CHSCT, le CE et la Direction sur la mise en œuvre d'évaluations et d'actions pratiques participants à l'amélioration des conditions de vie au travail. Il pourra être fait appel en dehors des temps négociations à des salariés « ressources », particulièrement ceux issus du groupe qualité de vie au travail afin de fournir aux partenaires sociaux des diagnostics et des états des lieux spécifiques.

Par ailleurs, dans le cadre des négociations sur la GPEC, les travaux prendront appui sur les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'ensemble de l'encadrement et le service des ressources humaines sera amené à produire des informations quantitatives et qualitatives qui pourront faire l'objet de présentation au cours des négociations.

Pour chaque bloc, les organisations syndicales seront destinataires préalablement aux réunions de négociations, des informations de compréhension nécessaires à la discussion lors de la 1^{ère} réunion.

Une commission de suivi des accords sera créée. Elle se réunira au moins une fois par an.

ARTICLE 4 – CALENDRIER DES NEGOCIATIONS

Les réunions de négociation sur la gestion des emplois et des parcours se dérouleront de juin à décembre 2019, autour de 3 réunions minimum.

Les réunions sur la qualité de vie au travail se dérouleront de juin à décembre 2019, autour de 3 réunions minimum.

Les réunions de négociations du bloc « rémunération » se dérouleront chaque année sur les mois de janvier et février de l'année N+1.

ARTICLE 5 – 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 de la Négociation annuelle obligatoire.

ARTICLE 6 – 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, il sera déposé sauf opposition valablement notifiée, de l'unité territoriale de la D.I.R.E.C.C.T.E. dont relève le siège social de la société (un exemplaire sur support papier, un exemplaire sur support numérisé), dans les conditions du droit commun (articles D. 2231-4 et suivants du code du travail).

M DD JP PP BB

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 *15/05/2018*

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,
Madame Sylvie PERAN,
Madame Marie Le Guillou



L'organisation syndicale CFDT
Les délégués syndicaux
Monsieur Louis CASTEL
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



LD DD SP PUP

