

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DUREE ET A L'AMENAGEMENT 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",

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 Monsieur Jacques LE BORGNE et Monsieur 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, la Direction et les organisations syndicales ont prolongé les modalités d'aménagement et la réduction du temps de travail des salariés de jour et de nuit, sur les sites brestois de la Fondation, pour la période du 1er avril 2015 au 31 décembre 2015.

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité ainsi disposer du temps nécessaire pour repenser une organisation adaptée au périmètre de la Fondation Ildys. Cette réflexion s'est développée dans un contexte budgétaire qui tend à se contraindre davantage.

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.

MD
JUB

La loi portant réforme de la démocratie sociale et du temps de travail a profondément modifié les dispositions sur la répartition du temps de travail. Les divers dispositifs réglementés qui figuraient antérieurement dans le code du travail (travail par cycles, modulation, attributions de jours de RTT sur quatre semaines ou sur l'année) ont été remplacés par un dispositif unique d'aménagement du temps de travail par voie d'accord collectif.

L'article L. 3122-2 ouvre une faculté générale aux partenaires sociaux d'aménager, par voie d'accord collectif, le temps de travail, en le répartissant sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

C'est dans ce cadre que le présent accord est conçu. 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).

Le présent accord d'entreprise se substitue à tous les accords relatifs à la durée et à l'organisation du temps de travail, de jour et de nuit, existant au sein de la Fondation, de l'Association Ty Yann et de Mathieu Donnart.

TITRE I – DUREE– RENOUVELLEMENT–REVISION

- Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016. pour l'ensemble des salariés du pôle sanitaire, du pôle médico-social, du pôle ressources ainsi que les salariés de la direction générale, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

• 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 ;

HL
JUB
m

- 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 ;
- 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.

AD
m SW

TITRE 2 – DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION

- Le présent accord concerne l'ensemble des salariés du pôle sanitaire, du pôle médico-social, du pôle ressources ainsi que les salariés de la direction générale, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Par exception, les salariés engagés pour un contrat à durée déterminée inférieure ou égale à 2 mois peuvent, à l'initiative de l'employeur, ne pas bénéficier du présent accord.

Des modalités particulières d'organisation du temps de travail sont prévues selon les postes de travail et les catégories professionnelles.

Les parties s'accordent pour engager rapidement des négociations visant à intégrer le pôle social dans cet accord, par avenant, avec la volonté d'aboutir avant le 31 décembre 2015.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 – DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

2.1 - Définition

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.

2.2 – Durée du travail

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.

Pour toutes les règles fixées par le présent accord, l'activité de la Fondation s'exerçant en continu, la semaine se détermine du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

2.4 – Durée quotidienne du travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est légalement fixée à 10 heures.

Toutefois compte tenu de l'activité de la Fondation, cette durée maximale peut être portée jusqu'à 12 heures :

HB
m J W

- Pour l'ensemble des services des sites Brestois ainsi que pour le service de dialyse du site de Perharidy, tous les jours de la semaine, y compris les samedis, dimanches et jours fériés. Pour ce dernier service, le recours à une durée maximale de 12 heures ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord. Par exception, il est donné aux salariés du service de dialyse qui ne souhaitent pas travailler 12 heures, une priorité pour aller travailler dans un autre service de la Fondation.
- Uniquement les week-ends et jours fériés pour tous les autres services.
- Pour les gardiens de nuit.

Les salariées effectuant 2 journées consécutives de 12 heures disposent automatiquement d'un repos à suivre.

2.5 – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut-être réduite à 9h00 pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8h00, peuvent ouvrir droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

2.6 – Nombre de dimanches non travaillés

L'activité de la Fondation nécessite un travail continu les dimanches.

La Fondation s'engage à ce que chaque salarié du pôle sanitaire, à l'exception du service de dialyse, bénéficie, en application de son planning, d'au moins :

- 26 week-ends non travaillés.
- 30 dimanches non travaillés.

La Fondation s'engage à ce que chaque salarié du pôle médico-social, bénéficie, en application de son planning, d'au moins :

- 20 week-ends non travaillés.
- 25 dimanches non travaillés.

2.7 – Décompte du temps de travail

En application de l'article D.3171-8 du Code du Travail, et sous réserve des dispositions particulières pour les salariés dits « autonomes », le temps de travail est décompté et contrôlé pour tout le personnel.

MD
JWS

Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir du planning validé par les Responsables faisant apparaître le temps de travail de chaque journée.

Ces documents constituent des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié au sens de l'article L.3171-4 du Code du Travail.

Tout dépassement ne peut intervenir que sur demande préalable du Responsable. Les heures éventuelles de dépassement sont mentionnées sur la fiche établie par le salarié.

ARTICLE 3 – ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL

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

- organisation annuelle par roulement de 16 semaines maximum qui se répètent à l'identique. Toutefois, par exception, les roulements peuvent être modifiés pour les services SSR enfants et adolescents, SSR Locomoteur ainsi que le service d'hémodialyse afin de répondre à une variation d'activité. Les salariés des services précités et concernés bénéficient de contreparties détaillées dans l'annexe A du présent accord « organisation du pôle sanitaire »,
- un forfait jour pour les cadres dont le coefficient conventionnel est supérieur ou égal à 590 points.

Article 3.1. – Durée annuelle

La durée annuelle de référence du temps de travail effectif est fixée à 1 582 heures pour un salarié en temps plein du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année (après déduction des jours fériés et des 30 jours ouvrables de congés payés sur l'année civile).

Un calcul au prorata est effectué pour les salariés à temps partiel.

Article 3.2. – Planning

Les plannings de travail sont établis et affichés dans les services, selon un roulement de 16 semaines maximum.

Ces plannings fixent les horaires de travail du roulement mais ne déterminent pas la période de référence de durée de travail qui est calculée uniquement dans un cadre annuel.

Les options pouvant être retenues pour répartir les temps de travail sont choisies par pôle d'activité. Elles sont déclinées sous forme d'annexes mais font partie intégrantes du présent accord et ne peuvent être modifiées que par avenant.

HB
M J US

Si de nouvelles options sont retenues ou si certaines modalités sont ponctuellement modifiées à la demande des salariés, la direction peut les mettre en œuvre sans modification du présent accord, après consultation des IRP.

Article 3.3 – Jours de repos

Compte tenu du rythme de travail retenu au sein de chaque pôle, chaque salarié à temps complet bénéficie au minimum de 17 jours de repos de roulement (RR) identifiés de RR1 à RR17 sur le planning de travail.

Le nombre de jours de repos de roulement est directement lié à la répartition des heures de travail.

Les salariés qui travaillent uniquement en journée supérieures ou égale à 10h00 bénéficient de repos de roulement découlant de ces organisations.

Les salariés qui effectuent des journées de travail comprises entre 10 et 12 heures plus de 2 fois par semaine, peuvent disposer de journées entières de repos dans la limite de 11 jours par an, afin de respecter la durée annuelle de travail.

Un calcul au prorata est effectué pour chaque salarié à temps partiel.

- Toute absence rémunérée ou non, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail entraîne une réduction proportionnelle des droits à repos de roulement.

- Les jours de repos de roulement, doivent être pris par journées ou demi-journées, dans la limite de 5 jours consécutifs, 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. Toute absence a pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours.

Ces jours de repos sont pris pendant les périodes définies au sein de chaque service dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur : pour 11 jours, les dates sont arrêtées par la Direction. Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

- à l'initiative du salarié : 6 jours pourront être arrêtés par le salarié, uniquement en dehors des périodes de congés scolaires et de fortes activités du pool, sauf si l'activité du service le permet. Ces souhaits sont exprimés lors des périodes de planification des congés payés.

Les jours de repos de roulement au-delà de 17, sont fixés par l'employeur pendant les périodes définies au sein de chaque service, dans le roulement.

Toute modification par le salarié de la ou des date(s) fixée(s) à son initiative ne peut intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

MD
547

Si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos aux dates choisies par le salarié, celui-ci doit proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction.

Article 3.4. – Rémunération

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, soit 151,67 heures pour un salarié à temps complet, indépendamment de l'horaire réellement accompli par semaine.

Article 3.5. – Compensation des heures supplémentaires en fin de période de référence

Les heures de travail effectives, à l'exception des heures d'astreinte et de garde, effectuées au-delà de 1 582 heures dans le cadre de la période annuelle donnent lieu, soit à paiement au taux majoré en fin de période de référence, soit à un repos de compensation tenant compte des majorations légales.

Article 3.6. – Décompte des absences en temps

Les absences rémunérées ou non, de toute nature à l'exception des congés payés et des jours fériés, qui ont été préalablement décomptés des 1 582H, sont décomptées à raison du temps réel que le salarié aurait dû effectuer s'il n'avait pas été absent.

Article 3.7. – Calcul de l'horaire de référence pour les salariés n'accomplissant pas la totalité de la période de référence

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence (embauche ou départ en cours de période), son horaire de référence est proratisé en fonction de son temps de présence sur la période.

ARTICLE 4 – LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Article 4.1 - Principe

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de la Fondation, il existe des salariés bénéficiant d'une autonomie et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

En effet, certains cadres et les médecins ne sont pas soumis à l'horaire collectif, leurs horaires ou leur durée du travail ne peuvent être prédéterminés compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

M HB 505

Les cadres dont le coefficient conventionnel est supérieur ou égal à 590 sont soumis aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Les cadres dont le coefficient conventionnel est inférieur à 590 sont soumis aux conditions prévues aux articles 1, 2 et 3 du présent accord. Par dérogation à l'article 3.3, ces cadres bénéficient de 14 jours de repos de roulement. Ces repos sont pris pendant les périodes définies au sein de chaque pôle pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Article 4.2 – Nombre de jours

Le temps de travail de ces cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours, ou demi-journées de travail effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Le nombre de jours travaillés dans l'année civile est fixé (jour de solidarité, récupération de jours fériés et jours de congés cadres inclus) à :

- 211 jours travaillés pour les médecins ;
- 211 jours travaillés pour les cadres dont le coefficient de référence conventionnel est supérieur ou égal à 590 points FEHAP.

Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (exemples : journée enfant malade, congé maternité ou paternité, jours de fractionnement de congés payés...).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les salariés concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

Dans le cadre d'un travail réduit, il sera convenu par convention individuelle, de forfaits portant sur un nombre inférieur de jours.

Article 4.3 - Durée maximale du travail

En application des dispositions légales, la durée quotidienne de travail effectif est limitée à 12 heures et la limite hebdomadaire de travail effectif à 48 heures.

Une demi-journée équivaut à minima à 3h30 de travail effectif.

Article 4.4 - Repos quotidien et hebdomadaire obligatoire

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

M MD
JUS

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Article 4.5 - Organisation des jours de repos

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos est déterminé, pour chaque année, en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi est mis en œuvre, associant le salarié concerné et la direction.

Ce mécanisme permet d'anticiper la prise des jours, ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

Pour la prise des jours ou des demi-journées de repos, les principes suivants sont appliqués :

- possibilité de cumuler 5 jours pour permettre une semaine continue d'absence,
- des jours de repos sont pris régulièrement au cours des autres mois.

Article 4.6 - Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année. En aucun cas, une absence ne peut s'imputer sur le nombre de jours de repos.

Article 4.7 - Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de l'activité de la Fondation, la spécificité de la catégorie des salariés cadres et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, le respect des dispositions légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L.3131-1 du Code du Travail, des durées maximales légales de travail) est régulièrement suivi au moyen d'un système déclaratif. Celui-ci permet l'enregistrement des journées de travail et de repos.

Le formulaire déclaratif fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Le document déclaratif de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés est tenu par l'employeur ou par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur.

HD
m JWS

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Le salarié atteste sur un formulaire déclaratif qu'il signe, que sa durée du travail n'a pas dépassé les durées maximales de travail et que son droit à repos a été respecté.

Article 4.8 - Formalisme

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit être formalisée par écrit, quel que soit le statut du salarié. La convention de forfait peut être incluse dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. La clause contractuelle ou l'avenant au contrat de travail mentionne expressément le volume de jours forfaitisés, les tâches comprises et la rémunération forfaitisée.

Article 4.9 - Dépassement du forfait

La Fondation ne peut imposer au salarié de travailler un nombre de jours supérieur à celui indiqué dans la convention individuelle de forfait.

Réciproquement, le salarié ne peut imposer à La Fondation sa renonciation à des jours de repos. La Fondation n'a pas à motiver son refus.

Article 4.10 - Rémunération

La rémunération du salarié n'est pas soumise à la réglementation relative aux heures supplémentaires. Néanmoins, elle est en rapport avec la charge de travail demandée au salarié.

La rémunération est forfaitaire, dans la limite du nombre de jours fixés.

Article 4.11 - Repos

Les dispositions légales en matière d'heures supplémentaires et de contrepartie obligatoire en repos ne sont pas applicables.

Néanmoins, les dispositions légales en matière de repos doivent être maintenues.

La Fondation ne peut, en aucune circonstance, déroger aux règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire. Le salarié ne peut, en aucune circonstance, renoncer à ses droits en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

u 11D
JUB

Article 4.12 - Entretien individuel

Le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail.

En outre, le responsable hiérarchique direct organise chaque année, à une date convenue avec le salarié, un entretien individuel au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité. Il vérifie avec l'intéressé que cette amplitude et cette charge de travail sont raisonnables et correctement réparties dans le temps.

Plus généralement, est évoquée l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

En cas de difficulté ou en cas de modifications importantes dans les fonctions du salarié, le salarié peut demander en cours d'année un entretien avec la direction de La Fondation afin d'examiner la compatibilité entre le temps de travail et la mission fixée par La Fondation.

Le compte-rendu d'entretien doit retranscrire de manière exhaustive les échanges sur le volume de travail, son caractère raisonnable et son adéquation avec les garanties de repos.

L'entretien individuel annuel ne doit pas se confondre avec l'entretien annuel d'évaluation, dont l'objet est différent.

Article 4.13 - Modalités du suivi du forfait cadre

Le suivi de l'accord d'entreprise se fait conjointement avec les représentants du personnel.

Au cours d'une réunion avec les représentants du personnel, la direction leur fait part du compte-rendu des entretiens individuels organisés avec les salariés concernés.

La Direction examine avec les représentants du personnel l'impact des conventions de forfait jours sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

ARTICLE 5 - Modalités du suivi de l'accord

La commission de suivi est composée des délégués syndicaux pour chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et de 3 représentants de la Direction. Son rôle est d'examiner l'évolution de l'application des différents points de l'accord. Elle propose éventuellement des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées.

La première réunion est programmée environ 2 mois après la date effective de la mise en place du présent accord d'entreprise puis une fois par semestre durant la première année d'application.

MD
EL JUS

ARTICLE 6 – Dérogation

Par dérogation au présent accord :

- les salariés non cadres bénéficient pour l'année 2016 de 20 jours de repos minimum,
- pour les salariés cadres dont le coefficient est supérieur ou égal à 590, le nombre de jours travaillés dans l'année civil est fixé pour l'année 2016 à 209 jours,
- les salariés cadres dont le coefficient est inférieur à 590, bénéficient de 16 jours de repos de roulement minimum.

ARTICLE 7 – PUBLICITE – DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord 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 Messieurs Stephano DE BLASIO et Pascal LE PAGE, délégués syndicaux,
- L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Monsieur Jacques LE BORGNE et Monsieur 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 est déposé, sauf opposition valablement notifiée, auprès de la Direccte de Quimper en deux exemplaires dont une version numérique.

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

Une mention de cette convention figure sur le tableau d'affichage de la direction et une copie est remise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Handwritten signature and initials:
 [Signature] SUD

Fait à BREST Le 17/09/2015

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,

L'organisation syndicale CFDT
Le délégué syndical
Monsieur Mohamed DERDOUKH,



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



L'organisation syndicale CFECGC
Le délégué syndical
Monsieur Bruno BARON

Pour la Direction de la Fondation ILDYS

Le Directeur Général
Madame Hélène BLAIZE



ANNEXE A – ORGANISATION DU POLE SANITAIRE

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

Les activités de soins sont organisées de manière à permettre une prise en charge des besoins de santé des patients 24/24h.

Ces activités varient en fonction du profil des patients accueillis mais également en fonction de plusieurs temps forts que l'on retrouve dans une même journée (administration médicamenteuse, manutention, toilette, nursing...). Une nécessaire synchronisation des temps soignants autour du patient est donc indispensable.

ARTICLE A.2 – ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL

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

- un forfait jour pour les cadres selon les dispositions prévues aux articles 3 et 4 du présent accord ;
- organisation annuelle par roulement de 16 semaines maximum qui se répètent à l'identique. Toutefois, par exception, les roulements peuvent être modifiés pour les services SSR enfants et adolescents, SSR Locomoteur ainsi que le service d'hémodialyse afin de répondre à une variation d'activité. En contrepartie,
 - o les salariés des services précités ci-dessus et concernés par une baisse d'activité auront la possibilité de poser des jours de repos de roulement, des jours de congés, des jours de récupération de fériés.
 - o Les salariés des services précités ci-dessus, concernés par une hausse d'activité et une augmentation de leur temps de travail par rapport aux planifications horaires prévisionnelles, bénéficieront par la suite de récupérations prises par 1/2 ou journées entières. Les dates de ces récupérations seront proposées par les salariés et validées par l'encadrement.

Les amplitudes de travail respectent :

- une borne basse de 6h00, ainsi aucun horaire inférieur à 6h00 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 services des sites Brestois ainsi que pour le service de dialyse du site de Perharidy, tous les jours de la semaine, y compris les samedis, dimanches et jours fériés. Pour ce dernier service, le recours à une durée maximale de 12 heures ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord. Par exception, il est donné aux salariés du service de dialyse qui ne souhaitent pas travailler 12 heures, une priorité pour aller travailler dans un autre service de la Fondation.

➤ Par dérogation, les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes et les enseignants en activités physiques adaptées, peuvent organiser les jours de repos prévus à

YD
JUB
DL

l'article 3.3 du présent accord sous forme de 3 semaines d'absence dans l'année et 2 jours à poser de manière isolée.

➤ Par dérogation, les services du pôle sanitaire ne devant pas répondre à une continuité de service 24/24h00 peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent et en accord avec la Direction, d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 35h00 réparties sur 5 jours travaillés

ARTICLE A.3 – CONSEQUENCES

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

- réduire le nombre de *week-ends travaillés*. La Fondation s'engage à ce que chaque salarié du pôle sanitaire, à l'exception du service de la dialyse bénéficie, en application de son planning, d'au moins : 26 week-ends non travaillés et 30 dimanches non travaillés,
- améliorer les conditions de travail en adaptant les effectifs du service aux temps forts,
- limiter le recours aux horaires coupés,
- supprimer les amplitudes inférieures à 6h00 pour un salarié travaillant à temps plein.

Les week-ends et jours fériés, les salariés qui acceptent d'assurer un remplacement non prévu sur appel du cadre de garde plus de 3 fois dans l'année, se voient accorder une journée de repos complémentaire, à placer selon leur choix si l'activité du service le permet. Cette journée de repos complémentaire aura pour conséquence de réduire la durée annuelle de travail des salariés concernés.

Si pour des raisons liées au fonctionnement du service, la planification de la durée du travail initialement prévue est modifiée, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté. Toutefois, en cas d'absence non prévue d'un salarié, ce délai peut être réduit à 24h00 avant la date du changement. En compensation le salarié peut choisir la pose d'un jour de repos de roulement au-delà du forfait prévu à l'article 3.3 et dans la limite du nombre de jour de repos de roulement prévu à ce même article.

Les modifications de planning ainsi prévues dans l'accord ne soustrait pas l'employeur à son obligation de respecter les règles légales et conventionnelles en matière de planification d'horaires pour ses salariés.

HD
JLD
m

ANNEXE B – ORGANISATION DU POLE RESSOURCES

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

Les activités du pôle Ressources sont organisées de manière à permettre un fonctionnement 24/24 heures des activités du secteur sanitaire, social et médico-social.

Compte tenu de la diversité des activités proposées par les services Ressources de la Fondation Ildys, les modalités d'aménagement du temps de travail se font dans les conditions précisées ci-après.

ARTICLE B.2 – ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL

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

- un forfait jour pour les cadres selon les dispositions prévues à l'article 3 et 4 du présent accord,
- une organisation annuelle par roulement de 16 semaines maximum qui se répètent à l'identique. Si l'activité le permet, les 17 jours de repos de roulement peuvent être pris par demi-journée ou journée entière dans la limite de 5 jours consécutifs précédents les 2 jours de repos hebdomadaires.

Les amplitudes de travail respectent :

- une borne basse de 6h00, ainsi aucun horaire inférieur à 6h00 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 les gardiens de nuit

➤ Par dérogation, les salariés ne devant pas répondre à une continuité de service 24/24h00 pourront bénéficier, s'ils le souhaitent et en accord avec la Direction, d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 35 heures réparties sur 5 jours travaillés.

ARTICLE B.3 – CONSEQUENCES

La mise en œuvre des organisations indiquées ci-dessus permet d'harmoniser les pratiques du pôle Ressources sur les différents sites de la Fondation Ildys.

Les dispositions décrites dans le présent accord garantissent à l'ensemble des salariés un volume de jours de repos favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Les week-ends et jours fériés, les salariés qui acceptent d'assurer un remplacement non prévu sur appel du cadre de garde plus de 3 fois dans l'année, se voient accorder une journée de repos complémentaire, à placer selon leur choix si l'activité du service le permet. Cette journée de repos complémentaire aura pour conséquence de réduire la durée annuelle de travail des salariés concernés.

HD
M JLB

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.

ARTICLE A.2 – ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL

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

- un forfait jour pour les cadres selon les dispositions prévues à l'article 3 et 4 du présent accord
- une organisation annuelle par roulement de 16 semaines maximum qui se répètent à l'identique.

Les amplitudes de travail respectent :

- 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, les salariés ne devant pas répondre à une continuité de service 24/24h00 peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent et en accord avec la Direction, d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 35 heures réparties sur 5 jours travaillés.

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'efficacité et de respect des conditions de travail. Ainsi, les dispositions décrites doivent permettre de :

- Garantir le nombre de dimanches travaillés : la Fondation s'engage à ce que chaque salarié, du pôle médico-social bénéficie, en application de son planning, d'au moins : 20 week-ends 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 acceptent d'assurer un remplacement non prévu plus de 3 fois dans l'année se voient accorder une journée de repos complémentaire à placer selon leur choix, si l'activité du service le permet.

HD
JLW
v