

CONVENTION D'ENTREPRISE

DE LA FONDATION ILDYS

Du 20 décembre 1984

Entre les partenaires ci-dessous désignés :

- La Direction de la Fondation ILDYS

D'une part,

- Le syndicat CFDT
- Le syndicat CGT
- Le syndicat SUD

D'autre part

Sont conclus des accords portant modification de la Convention d'Entreprise du 20 décembre 1984, le texte ci-après devenant la Convention d'Entreprise applicable à tous les salariés de la Fondation Ildys, nonobstant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Cette convention est révisable dans les formes prévues par la loi, et la discussion de son contenu constitue le cadre de la négociation annuelle.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : SALAIRES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS

- 1.1 Prime d'internat
- 1.2 Maintien de l'avance du complément de salaire
- 1.3 Prime de caisse des standardistes
- 1.4 Tickets restaurants SAMSAH, SESSAD, VAS-Y
- 1.5 Prime de nuit pour le personnel de nuit en formation
- 1.6 Prime liée à l'obtention d'un diplôme universitaire

CHAPITRE 2 : DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

- 2.1 temps de trajet des salariés représentant la Fondation

CHAPITRE 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE 4 : MODALITES DE PRISE DES CONGES PAYES

- 4.1 Pose des congés payés des salariés en contrat à durée déterminée

CHAPITRE 5 : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

- 5.1 Local syndical
- 5.2 Ordre de mission permanent

CHAPITRE 5 : RECUPERATIONS – DEPASSEMENTS HORAIRES

CHAPITRE 7 : EXECUTION DU SERVICE - DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL

- 7.1 Nouvelles affectations
- 7.2 Dossiers des salariés
- 7.3 Journées enfants malades
- 7.4 Droit des parents

7.5 Obsèques de la famille proche

7.6 Repas de Noël et du 1er de l'an

7.7 Plateau repas

7.8 Congés pour événements familiaux en lien avec la conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité

CHAPITRE 8 : EXPRESSION DIRECTE DES SALAIRES DANS L'ETABLISSEMENT

8.1 Champs d'application et modalités d'exercice

CHAPITRE 9 : FORMATION PROFESSIONNELLE

9.1 Temps de formation du personnel de nuit

CHAPITRE 10 : SELECTION DE CANDIDATURES ET RECRUTEMENT

CHAPITRE 1

SALAIRES EFFECTIFS ET REMUNERATION

1.1 Prime d'internat

La prime d'internat est attribuée au personnel éducatif de l'établissement subissant des sujétions d'internat. Cette prime est d'une valeur de 5 % du salaire de base pour le personnel éducatif du pôle social et de 3% pour le personnel éducatif des autres pôles. Sont concernés les personnels exerçant une fonction éducative exclusive, dans les services hospitaliers, AMP, éducateur spécialisé, moniteur éducateur, animateur, éducateur petite enfance

La sujétion d'internat concerne le travail du dimanche, de soirée, voire de nuit.

(20.12.84)

Elle est étendue aux animateurs dont le(s) contrat(s) de travail représente(nt) une durée supérieure à un mois continu. Les animateurs dont le(s) contrat(s) représente(nt) une durée inférieure à un mois continu ou conclus pour la période estivale ne peuvent prétendre au paiement de cette prime d'internat.

(04.07.95)

1.2 Maintien de l'avance du complément de salaire

L'Etablissement avance le complément de salaire en cas d'arrêt, sans attendre la perception du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

Ce maintien s'applique pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans le cadre d'un arrêt pour maladie, et sans condition d'ancienneté dans le cadre d'un arrêt pour accident de travail.

Tout salarié qui bénéficie de ce système, et qui se verrait ainsi verser des prestations de façon non conforme à celles prévues par la Convention Collective Nationale et par le contrat de Prévoyance souscrit par l'établissement, s'engage à en aviser sans délai la Direction et à reverser immédiatement les sommes ainsi perçues.

Les modalités de cet accord sont liées à l'existence des prestations du régime de prévoyance à son niveau actuel.

(23.04.91)

1.3 Prime de caisse des standardistes

Pour tenir compte des tâches qui sont demandées au personnel travaillant de jour au Standard de l'établissement, tâches relatives à la tenue d'une caisse et à la manipulation d'espèces, une prime de caisse est accordée à dater du 1er octobre 1995. Cette prime est égale à 16 points forfaitaires pour un temps plein, elle est proportionnelle au temps de travail effectué, et son montant sera revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point FEHAP.

Cette prime est directement liée à la tenue d'une caisse. Si, par la suite, et en raison d'une modification des tâches correspondantes, ou d'un changement de service ou d'emploi, cette contrainte venait à disparaître, la " prime de caisse " n'aurait plus lieu d'être versée.

Cette prime de caisse sera par dérogation accordée au prorata du temps de travail pour les maîtresses de maison (coefficient 329) des sites Brestois.

(04.07.95 + 18.12.14)

1.4 Tickets restaurant SAMSAH, SESSAD, VAS-Y

Les salariés des services SAMSAH, SESSAD et VAS-Y bénéficient de tickets restaurants.

1.5 Prime de nuit pour le personnel de nuit en formation

La prime de nuit est versée aux salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21h et 6h du matin pendant au moins 5h (art.3.2.1 CCN51 FEHAP). Pour favoriser l'accès à la formation, nous sommes favorables au maintien des primes de nuit selon le roulement horaire initialement prévu.

(24.11.08)

1.6 Prime liée à l'obtention d'un diplôme universitaire

Une prime de 40 points, versée en une seule fois, est accordée aux salariés qui auraient réussi leur diplôme universitaire aux conditions suivantes : le diplôme universitaire doit être acquis à compter de 2013 (un rappel a été réalisé depuis 2011), il doit avoir été préalablement accepté par la Direction, il doit être financé par le plan de développement des compétences et, enfin, il doit être validé entièrement.

(N.A.O. 2013)

CHAPITRE 2

DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail et ses avenants ainsi qu'aux dispositions conventionnelles en vigueur (FEHAP 51 et ses avenants).

2.1 Temps de trajet des salariés représentant la Fondation

Une prise en compte au-delà du temps de trajet habituel domicile-travail, et dans la limite de 6 heures, est autorisée pour les salariés qui représentent la Fondation dans des réseaux professionnels auxquels la Fondation est membre du Conseil d'Administration.

(N.A.O. 2019)

CHAPITRE 3

ORGANISATION DU TRAVAIL

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail et ses avenants ainsi qu'aux dispositions conventionnelles en vigueur (FEHAP 51 et ses avenants).

CHAPITRE 4

MODALITES D'ACQUISITION ET DE POSE DES CONGES PAYES

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la définition des périodes d'acquisition et de prise des congés payés.

4.1 Pose des congés payés des salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés en contrat à durée déterminée qui ont acquis des congés payés sur la période d'acquisition ont la possibilité de les poser sur la période de prise.

(N.A.O. 2017)

CHAPITRE 5

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un comité social et économique au sein de la Fondation Ildys.

5.1 Local syndical

L'entretien du local syndical sera assuré par l'établissement, selon des modalités à définir, mais au minimum une fois par mois. La Fondation étant une entreprise occupant plus de 200 salariés, les locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales seront conformes aux dispositions de l'article 02.02.4.1 de la convention collective.

Les équipements comporteront une ligne téléphonique (utilisation d'un téléphone : réception et émission des communications extérieures possible), un accès Internet, un télécopieur, un ordinateur et une imprimante. La facturation est établie par codes et selon un système de provisions.

(03.04.06)

Les organisations syndicales ont un accès spécifique à l'Intranet de la Fondation Ildys où sont répertoriés et régulièrement actualisés tous les documents nécessaires à l'exercice de leurs missions (Espace élus).

5.2 Ordre de mission permanent et badge

Les représentants du personnel peuvent bénéficier d'un ordre de mission permanent et d'un badge leur permettant un accès pour exercer leur fonction.

(N.A.O. 2015)

CHAPITRE 6

RECUPERATIONS DEPASSEMENTS D'HORAIRE

COMPENSATION - ASTREINTES

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail et ses avenants ainsi qu'aux dispositions conventionnelles en vigueur (FEHAP 51 et ses avenants).

CHAPITRE 7

EXECUTION DU SERVICE : DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL

7.1 Nouvelles affectations

- Aucun salarié ne peut refuser une nouvelle affectation se traduisant par un changement de service, sauf dans le cas où cette affectation le contraindrait à une baisse de sa qualification. Dans ce cas, le refus par le salarié exprimerait la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur.
- Tout salarié a la faculté de demander à l'employeur une nouvelle affectation. Cette initiative doit préalablement donner lieu à un entretien individuel avec le responsable hiérarchique de la maîtrise et, le cas échéant, avec le responsable hiérarchique cadre.
- En cas d'affectation d'une durée supérieure à 3 mois, la confirmation sera adressée 15 jours à l'avance à l'intéressé.
- En tout état de cause, toute affectation à l'initiative du responsable donnera lieu à un entretien individuel avec la personne concernée.

(29.06.93)

7.2 Dossiers des salariés

Tout salarié se rendant au Service des Ressources Humaines peut exercer un droit de regard sur son dossier personnel, ne serait-ce que pour procéder à l'actualisation des informations liées à son état civil ou à sa situation personnelle. Une procédure de consultation est à disposition.

(09.11.04)

7.3 Journées enfants malades

Les salariés pourront prendre les congés pour enfant malade en 1/2 journée sous réserve que leur conjoint ne puisse bénéficier, simultanément, d'une telle mesure et ne soit présent au domicile. Dans ce cas, il sera compté une 1/2 journée d'enfant malade.

(23.04.91)

7.4 Droit des parents

Il est accordé aux mères ou aux pères de famille une heure par an sur le temps de travail pour accompagner, lors des rentrées scolaires annuelles, leurs enfants en maternelle, en cours préparatoire, en sixième.

Les salariés qui ont un (ou des) enfant(s) de moins de 12 ans sont autorisés à s'absenter à l'occasion de l'arbre de Noël du C.S.E. Ces autorisations d'absence sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées.

(18.12.85)

7.5 Obsèques de la famille proche

La Direction s'engage à favoriser la participation des salariés aux obsèques des membres de la famille proche non prévus par la Convention Collective.

(23.04.91)

7.6 Repas de Noël et du 1er de l'an

Le repas de Noël (24 décembre) et du 1er de l'an (31 décembre) est accordé aux personnels de nuit de service ce soir-là et aux personnels qui accompagnent des patients ce soir-là au-delà de 20 heures.

(04.07.95)

7.7 Plateau repas

Les salariés terminant à 21h15 devront se présenter au self pour prendre leur repas. Le repas pourra toutefois être pris dans le service si l'activité ne permet pas au salarié d'aller au self et si un espace pour se restaurer est prévu dans le service.

(04.07.95)

Un plateau repas pourra être remis au personnel de nuit dans la mesure où le salarié respecte les conditions de réservation du plateau à savoir : réservation la veille et transmission de la carte.

(24.11.08)

7.8 Congés pour événements familiaux en lien avec la conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité

Deux jours sont accordés aux salariés pour le PACS d'un enfant et un jour pour le PACS d'un frère ou d'une sœur.

(NAO 2015)

CHAPITRE 8

EXPRESSION DIRECTE DES SALARIES DANS L'ETABLISSEMENT

8.1 Champ d'application de l'expression directe des salariés :

- Les caractéristiques du poste de travail (conception de l'équipement, normes d'activité, horaires, sécurité, hygiène) et son environnement direct et indirect (environnement physique, facteur susceptible d'avoir un effet sur la santé physique ou mentale).
- Les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées par les relations entre les personnes induites par le système d'organisation.
- Les actions d'amélioration des conditions de travail qui concernent non seulement l'environnement physique, la réduction des nuisances, la prévention des nuisances, mais encore les possibilités d'allègement des charges de travail, l'amélioration des méthodes et des moyens, les changements dans l'organisation du travail, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, les aménagements d'horaires, etc...

- Niveau des groupes : Services

- Mesures destinées à assurer la liberté d'expression :

Compte tenu des problèmes posés ou à traiter, il ne peut y avoir lieu à des restrictions dans le domaine de l'expression. Toutefois doivent être totalement exclues et doivent rester passibles de sanctions, les attaques personnelles quelles que soient leur origine.

- Modalités d'exercice :

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail

CHAPITRE 9

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Se référer à l'accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

9.1 Temps de formation du personnel de nuit

Afin de tenir compte de la spécificité et de la pénibilité du travail de nuit, une journée de formation est assimilée à une nuit de travail.

(NAO 2015)

CHAPITRE 10

SELECTION DE CANDIDATURES ET RECRUTEMENT

- Se référer aux accords d'entreprise relatifs à la qualité de vie au travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A Brest, le 07/07/2021

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS,

L'organisation syndicale SUD

Les délégués syndicaux

Madame BOURVEN Claire,
Monsieur DE BLASIO Stefano,
Monsieur LE PAGE Pascal,



L'organisation syndicale CGT

Les délégués syndicaux

Madame ALLAIN Sophie,
Madame CREACH Michelle,
Monsieur LE BORGNE Jacques,



L'organisation syndicale CFTD

Les délégués syndicaux

Monsieur DERDOUKH Mohamed,
Madame RAMBAUD Valérie,

Pour Direction de la Fondation ILDYS,

Le Directeur Général,

Hélène BLAIZE



Annexes

Accords d'entreprises

1. Accord d'entreprise relatif aux déplacements extérieurs d'un groupe de malades (30/11/1992)
2. Accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (signé le 17/09/15)
3. Avenant n°1 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (28/12/15)
4. Accord relatif à la durée quotidienne du temps de travail (signé le 28/12/15)
5. Accord d'entreprise pour les salariés de nuit dont la durée de travail de référence est de 32 h au 31/12/2015 (28/12/2015)
6. Accord pour la modification du régime de prévoyance (signé le 17/12/93) et Avenant ayant institué un régime obligatoire de prévoyance collective (signé le 27/12/16)
7. Avenant n°2 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (03/06/16)
8. Accord relatif aux dispositions particulières concernant l'organisation du temps de travail (15/12/16)
9. Accord relatif à la complémentaire des frais de santé (27/12/16)
10. Avenant n°1 à l'accord relatif aux dispositions particulières concernant l'organisation du temps de travail (23/01/17)
11. Avenant n°3 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (06/07/20)
12. Accord relatif à la définition des périodes d'acquisition et de prise des congés payés (20/12/17)
13. Avenant n°4 à l'accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail (20/12/2017)
14. Accord relatif à la négociation obligatoire au sein de la Fondation (15/05/18)
15. Accord relatif à la mise en place d'un comité économique et social au sein de la Fondation (17/05/18)
16. Accord relatif à la définition de la base de données économiques et sociales (22/05/18)
17. Accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail des salariés des pools de remplacement (30/12/2018)
18. Accord d'entreprise pour les salariés de nuit dont la durée de travail de référence est de 32 h (31/12/2019)
19. Accord relatif à la qualité de vie au travail (17/02/20)
20. Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (17/02/20)
21. Avenant n°6 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (06/07/20)
22. Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail (20/11/20)

Chartes :

23. Charte sur la parentalité
24. Charte informatique



- 25. Charte du tutorat
- 26. Charte des valeurs