

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025

Direction Générale :

Madame Hélène BLAIZE, Directeur Général

Monsieur David COGEN, Directeur Général Délégué,

Monsieur Michel MOGAN, Directeur Général Délégué,

Monsieur Eric ESNAULT, Directeur des Ressources Humaines

Organisation syndicale SUD :

Madame Claire BOURVEN, Déléguée syndicale,

Madame Nicole BIHAN, Déléguée syndicale,

Monsieur Yann KERNEUR, Délégué syndical

Organisation syndicale CGT :

Madame Michelle CREACH, Déléguée Syndicale,

Madame Chrystelle CHRISTIEN, Déléguée Syndicale,

Monsieur Jacques LE BORGNE, Délégué Syndical

Organisation syndicale CFDT :

Madame Michèle Le MOIGNE, Déléguée Syndicale,

Monsieur Mohamed DERDOUKH, Délégué Syndical

M

NB I SUS
CB MC
MD CC
YK MM

A. PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Propositions SUD

Salaires effectifs et rémunération :

1. Prime décentralisée

Nous demandons la reconduction de façon pérenne des modalités d'attributions et de versement de la prime décentralisée telles qu'elles sont pratiquées actuellement au sein de la fondation ILDYS, c'est à dire sans condition d'attribution, y compris pour les emplois aidés, et selon les calculs suivants :

- Secteurs Sanitaire et Médico-social :

Masse salariale personnel médical (brut mensuel) * 5%

Masse salariale personnel non médical (brut mensuel) * 5%

Seront réintégrées aux salaires bruts les indemnités journalières de sécurité sociale.

- Secteur Social :

Masse salariale personnel non médical (brut mensuel) * 3%

Seront réintégrées aux salaires bruts les indemnités journalières de sécurité sociale.

- Cas particulier :

La prime décentralisée de 5% est attribuée aux secrétaires du Pôle Social en ayant demandé l'application dans le cadre de l'article 3.1 de l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Réponse de la Direction :

Nous ne souhaitons pas pérenniser les modalités d'attribution et de versement de la prime décentralisée. Nous vous proposerons un accord d'entreprise à durée déterminée, identique à ceux des années précédentes, pour l'année 2025.

2. Nous demandons l'octroi de la prime décentralisée aux assistants familiaux

Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas le financement pour appliquer cette prime aux assistants familiaux. Il n'est pas possible d'appliquer uniquement les dispositions favorables de la Convention Collective aux assistants familiaux.

3. Nous demandons l'indexation des salaires en fonction de l'inflation 2024

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette demande car nos financements ne sont pas indexés sur l'inflation.

m NB 2 JUB
MD SB MC
EK MLM
CC

4. Nous demandons à étendre la valorisation « l'appel de dernière minute » de 25 % à l'ensemble de la semaine (jours et nuits)

Réponse de la Direction :

Le dispositif initialement proposé pour le week-end a été étendu à titre expérimental au personnel de nuit en 2024. Nous allons reconduire le dispositif en 2025 sans l'étendre sur l'ensemble de la semaine.

5. Nous demandons la reconnaissance des Infirmières de pratique avancée (IPA) au niveau master (indice 590)

Réponse de la Direction :

Nous avons revalorisé ce métier en 2021 dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Nous allons accepter une revalorisation à hauteur de 20 points par rapport à la situation actuelle (le complément de point sera ainsi porté à 60 points), à compter du 1^{er} juillet 2024.

6. Nous demandons l'octroi de la prime de nuit dès la première heure travaillée.

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons poursuivre l'application de la convention collective FEHAP. Notons néanmoins qu'un accord national, visant à revaloriser le travail de nuit, n'a pas été signé par les organisations syndicales.

7. Nous demandons à ce que le personnel de nuit puisse bénéficier de la prime de continuité et de remplacement.

Réponse de la Direction :

Nous acceptons d'étendre le dispositif au personnel de nuit (les conditions d'éligibilité seront appréciées pour les métiers concernés sur le service). Un avenant à l'accord d'entreprise sera proposé à la signature des organisations syndicales.

8. Nous demandons le versement de la prime de 60 points issue d'une formation diplômante et qualifiante pour l'obtention d'une habilitation obligatoire et à chaque renouvellement

Réponse de la Direction :

La Fondation prend en charge via son plan de développement des compétences les frais liés aux habilitations et aux renouvellements mais nous n'envisageons pas d'accorder des primes aux salariés bénéficiaires.

9. Nous demandons que les IDE volontaires à la formation à la rédaction des certificats de décès puissent avoir 60 points comme lors d'une formation qualifiante.

Réponse de la Direction :

NB 3
YK
CB
CC
MLM
MC
MLM

Nous ne répondrons pas dans l'immédiat favorablement à cette demande.

10. Nous demandons que l'accord forfait mobilité durable soit prolongé sur 2025 pour 30 % des trajets domicile travail (40 % actuellement) et nous souhaitons avoir le bilan financier de cet accord 2024

Réponse de la Direction :

Nous acceptons de prolonger l'accord Forfait Mobilités Durables en 2025 dans les conditions actuelles. Un bilan de l'année 2024 sera réalisé en début d'année 2025.

11. Nous demandons à ce que le temps de trajet pour les salariés travaillant sur multi site puisse être considéré comme temps de travail.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

Lorsque le temps de trajet est supérieur à 20 minutes, une heure de dépassement donne droit à 30 minutes de récupération et une demie heure de dépassement donne droit à 15 minutes de récupération, avec un plafond de trois heures maximum pour chaque trajet.

12. Nous demandons à ce que la prime d'astreinte soit la même pour tous quel que soit l'indice métier et l'ancienneté (services techniques, informatiques)

Réponse de la Direction :

Nous souhaitons appliquer les dispositions conventionnelles et l'accord de branche pour rémunérer les astreintes.

13. Nous demandons une prime d'astreinte de nuit pour le service technique et informatique

Réponse de la Direction :

Nous avons organisé une astreinte pour ces deux services. Nous analyserons les sollicitations imprévues.

14. Nous vous demandons que les heures réalisées en plus ou en moins dans le cadre du changement d'heure pour les salariés de nuit soient ajustées dans les plannings Equitime.

Réponse de la Direction :

La loi ne prévoit pas de règle particulière lors du passage à l'heure d'hiver ou d'été. Nous acceptons à compter de 2025 de répondre favorablement à votre demande.

Nous comptabiliserons donc une heure en plus lors du passage à l'heure d'hiver et une heure en moins lors du passage à l'heure d'été.

Ancienneté :

Handwritten notes and initials in blue ink:

- Top right: NB, 4, 5, 13
- Middle right: CC, MC, MLM
- Bottom right: 412
- Bottom left: m, HD

15. Nous demandons à ce que la prime d'ancienneté soit augmentée de 2% tous les 2 ans à partir de la 37ème année et cela jusqu'au départ à la retraite.

Réponse de la Direction :

Notre convention collective valorise l'expérience, les écarts de rémunération en début et fin de carrière sont déjà significatifs. Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

16. Nous demandons la reprise de l'ancienneté à 100 % pour tous les nouveaux salariés.

Réponse de la Direction :

Les expériences professionnelles à la Fondation ILDYS sont reprises à 100% depuis les négociations annuelles de 2022.

Nous reprendrons dorénavant à 100% l'ancienneté des candidats qui acceptent des postes en CDI à pourvoir depuis plus de 4 mois.

17. Nous demandons le maintien du prix du repas pour les professionnels indépendamment de l'augmentation du point.

Réponse de la Direction :

Le fait que le prix du repas soit lié à l'augmentation de la valeur du point permet de maintenir une certaine cohérence. Le prix du repas est très inférieur au coût de revient du repas.

18. Nous demandons la possibilité à tous les salariés de la fondation de pouvoir poser 3 semaines de CP consécutives sur les mois de 15 juin à 15 septembre

Réponse de la Direction :

Nous accordons trois semaines de congés payés dans la mesure du possible mais nous ne pouvons pas le faire systématiquement pour des raisons de continuité d'activité.

19. Nous demandons un forfait de 2 heures pour la préparation d'une formation externe (transport, hébergement)

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande. Des dispositions spécifiques ont été négociées concernant le temps de trajet des salariés qui se déplacent dans le cadre de la formation continue.

La Fondation attribue un budget conséquent chaque année pour la formation continue, nous pensons que les salariés bénéficiaires doivent également accepter de s'investir dans leur projet de formation.

Protection sociale :

20. Nous demandons la suppression des 3 jours de carence.

Une analyse du taux d'absentéisme sera présentée aux NAO 2026 afin d'en évaluer l'influence.

NB S
YK CB MC
MLM
MLM
CC

Réponse de la Direction :

Nous appliquons la règle conventionnelle qui consiste à maintenir l'ancienneté ou à revaloriser la rémunération des salariés concernés pour garantir une augmentation salariale d'au moins 10%.

26. L'augmentation du nombre de point des PPH diplômés pour un alignement au public (+45 points) conformément au décret datant de janvier 2022 rétroactif au 1^{er} janvier 2024

Réponse de la Direction :

Nous répondrons favorablement à cette demande de manière rétroactive au 1^{er} juillet 2024.

27. Une prime PEPA de 500€

Réponse de la Direction :

La Direction propose une mesure visant à attribuer une prime partage de la valeur aux salariés de la Fondation. Nous proposerons un accord d'entreprise à l'issue des Négociations Annuelles Obligatoires.

28. Le maintien de la prime décentralisée sans conditions et à durée indéterminée et son extension aux assistants familiaux

Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas le financement pour appliquer cette prime aux assistants familiaux. Il n'est pas possible d'appliquer uniquement les dispositions favorables de la Convention Collective aux assistants familiaux.

29. L'augmentation de la part employeur pour la mutuelle

Réponse de la Direction :

Nous maintiendrons une participation au-delà de nos obligations légales en 2026 en ajoutant 4€ à la prise en charge fixée à 50% du régime de base.

30. Suppression des jours de carence en cas d'arrêt maladie simple

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

Nous vous rappelons que notre accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail prévoit la possibilité pour les salariés en arrêt maladie de courte durée (3 jours ou moins) de poser des repos de roulement afin que ces 3 jours d'absence n'impactent pas leur rémunération.

La Fondation a préféré s'engager sur un maintien de salaire pendant 3 ans pour les salariés en arrêt maladie qui justifient d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an.

31. Le paiement du Ségur 2 pour les EAPA (seul métier exclu du Ségur 2 en rééducation sur la Fondation) : jusqu'à 3 ans d'ancienneté = 52€ brut mensuel, de 4 à 14 ans d'ancienneté =

NB 7
YK
SUB
CB
MLM
CC
AD
M

58€ brut mensuel, de 15 à 20 ans d'ancienneté = 62€ brut mensuel rétroactif au 1^{er} janvier 2024

Réponse de la Direction :

Nous accorderons une prime équivalente aux EAPS de manière rétro active mais au 1^{er} juillet 2024.

32. L'extension de la prime grand âge à tous les salariés des Ehpad ainsi que pour les salariés des SMR Polyvalent adultes

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas accorder des primes non financées dans le secteur sanitaire.

33. Un renfort des effectifs sur le polyvalent et la neurologie

Réponse de la Direction :

Nous demanderons à la coordination des soins de vérifier les effectifs au regard de la charge de travail mais nous vous rappelons que nous avons déjà procédé à des ajustements (1,4 ETP AS pour le SMR Polyvalent, la création d'un poste d'ide coordinatrice en SMR Neurologie)

34. La reprise de l'ancienneté à 100% en cas d'embauche pour faire face à la pénurie de personnel

Réponse de la Direction :

Les expériences professionnelles à la Fondation ILDYS sont reprises à 100% depuis les négociations annuelles de 2022.

Nous reprendrons dorénavant à 100% l'ancienneté des candidats qui acceptent des postes en CDI à pourvoir depuis plus de 4 mois.

35. La suppression des horaires tampons et passage à la semaine de 4 jours en Neurologie

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à des organisations qui donnent satisfaction aux professionnels sans remettre en cause la qualité de prise en charge des patients et bien entendu acceptables budgétairement.

36. La prise en compte réelle du temps de transport pour se rendre à une formation

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande. Des dispositions spécifiques ont été négociées concernant le temps de trajet des salariés qui se déplacent dans le cadre de la formation continue.

La Fondation attribue un budget conséquent chaque année pour la formation continue, nous pensons que les salariés bénéficiaires doivent également accepter de s'investir dans leur projet de formation.

Pour mémoire, dès lors que le temps de trajet supérieur à 20 minutes donne droit :

Handwritten notes:
m
MD
YK
8
UB
JUB
CC
MC
MLM

- 1 heure de dépassement donne droit à 30 minutes de récupération, ½ heure de dépassement donne droit à 15 minutes de récupération avec un plafond de 3 heures de récupération maximum pour chaque trajet, soit 6 heures de récupération maximum pour un aller-retour.

37. L'extension du délai pour la majoration en cas de remplacement de dernière minute le week-end et extension de ce dispositif en cas de remplacement dans la semaine

Réponse de la Direction :

Le dispositif initialement proposé pour le week-end a été étendu à titre expérimental au personnel de nuit en 2024. Nous allons reconduire le dispositif en 2025 sans l'étendre à l'ensemble de la semaine.

38. L'augmentation de l'abondement employeur pour le CSE de 75 k€ permettant une augmentation de 50€ de chèques vacances pour les salariés

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande et vous rappelons que la cotisation CSE a augmenté depuis 2019 en lien avec l'évolution de la masse salariale.

39. Une prime de fidélisation de 150€ à partir de 4 ans d'ancienneté et 250€ à partir de 8 ans d'ancienneté

Réponse de la Direction :

La prime d'ancienneté qui peut atteindre 34% répond à cet objectif.

40. L'extension de la Recommandation patronale du 29/01/2024 à tous les pôles de la Fondation

Réponse de la Direction :

Les dispositions qui relèvent de cette recommandation patronale n'ont pas fait l'objet d'un accord par les organisations syndicales au niveau national et ne sont donc pas applicables à tous les secteurs d'activité.

41. La pérennisation de la prime pour les salariés qui travaillent en soirée les 24 et 31 décembre

Réponse de la Direction :

Nous répondrons favorablement à cette demande.

42. Une prime de parrainage pour l'embauche d'un CDD ou CDI

Réponse de la Direction :

Nous avons opté pour une prime de recrutement et une prime de continuité pour les services qui rencontraient des difficultés importantes de recrutement (cf accord d'entreprise).

NB
7K⁹ 5UB
MB
CB MC
CC MLM

43. L'autorisation de 2 jours d'absences annuels rémunérés pour l'accompagnement d'un parent proche en cas d'hospitalisation, d'acte chirurgical en ambulatoire et dans le cadre d'un protocole de soin ayant une affection de longue durée

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande mais nous faciliterons les absences en accordant des RRS pour les salariés confrontés à cette situation.

44. La réouverture des négociations autour de l'accord pool pour étendre la prime à des salariés affectés régulièrement dans d'autres services

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

45. Une prime de 60 points pour les IPA afin de se rapprocher à la moyenne de rémunération nationale du métier dans l'attente de l'intégration dans la nouvelle CCUE rétroactif au 1^{er} janvier 2024

Réponse de la Direction :

Nous avons revalorisé ce métier en 2021 dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Nous allons accepter une revalorisation à hauteur de 20 points par rapport à la situation actuelle (le complément de point sera ainsi porté à 60 points), à compter du 1^{er} juillet 2024.

46. L'alignement des salaires des secrétaires médicales des admissions ayant la formation débouchant sur le titre de secrétaire médicale comme les autres secrétaires médicales ayant le diplôme rétroactif au 1^{er} janvier 2024

Réponse de la Direction :

Nous appliquons les dispositions conventionnelles pour rémunérer les professionnels des secrétariats médicaux. Nous sommes en revanche favorables à soutenir les professionnels qui souhaiteraient s'orienter vers une démarche de VAE.

47. L'alignement des salaires des 4 secrétaires du Planning central de Brest et Roscoff au métier gestionnaire de flux (396 points) rétroactif au 1^{er} janvier 2024

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à la création du métier de gestionnaire de flux compte tenu de l'évolution de l'activité de ce service. Une information sera à nouveau réalisée auprès de l'équipe directement concernée.

48. 6 jours de congés trimestriels pour tous les salariés du PEAD

Réponse de la Direction :

Nous appliquons les dispositions conventionnelles pour les salariés du PEAD. Seuls les métiers éducatifs identifiés par la convention collective FEHAP peuvent prétendre à l'attribution de 6

Handwritten notes in blue ink:

- 10
- CC
- SB
- MC
- MLM
- VB
- MD
- MB
- MLM

jours ouvrables (3 jours pour les autres personnels).

49. La réouverture de discussion sur la charte temps partiel

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à rouvrir les échanges sur la charte temps partiel.

50. Le renfort des effectifs du service informatique pour palier l'augmentation des demandes et des sites distants (quimper, centre de sante) et également pour améliorer la sécurité informatique face au cyber attaques de plus en plus fréquentes et de plus en plus proche.

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande dans l'immédiat. À noter, le recrutement récent d'un adjoint au responsable des systèmes d'information et la validation d'une formation qualifiante en lien avec la cyber sécurité.

51. La création d'un compte épargne temps

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à étudier ce projet dans le cadre de l'accord Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP).

52. Le paiement des heures complémentaires pour les salariés qui en font la demande (communiquer à l'ensemble des salariés sur cette possibilité)

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à réaliser des avenants aux salariés à temps partiel en cas de besoin. Nous pouvons réaliser une note d'information et demander aux salariés à temps partiel de nous indiquer leur souhait de réaliser des heures au-delà de la durée prévue par leur contrat de travail.

Propositions CFDT

53. La mise en place d'un 13ème mois progressif sur plusieurs années

Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas la possibilité de répondre favorablement à cette demande qui ne ferait pas l'objet d'un financement.

54. Une revalorisation salariale de 6%

Réponse de la Direction :

NB 11 JCB
TK MC
LB MLM
CC
HD

Nous n'avons pas la possibilité de répondre favorablement à cette demande qui ne ferait pas l'objet d'un financement.

55. L'augmentation du budget des œuvres sociales à 7% de la masse salariale (cela permettra de renforcer les activités et les prestations proposées aux salariés, contribuant ainsi à leur bien-être au sein de la Fondation)

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande et vous rappelons que la cotisation CSE a augmenté considérablement depuis 2019 compte-tenu de l'évolution de la masse salariale.

56. Une revalorisation de la prime d'ancienneté de 200 €/tranche

Réponse de la Direction :

Nous n'avons pas la possibilité de répondre favorablement à cette demande qui ne ferait pas l'objet d'un financement.

57. Une revalorisation du salaire du dimanche travaillé et des nuits

Réponse de la Direction :

Les organisations syndicales au niveau national n'ont pas signé l'accord dédié à la revalorisation des dimanches et nuits travaillés.

58. La mise en place d'une prime exceptionnelle variable liée à l'ancienneté

Réponse de la Direction :

La convention collective répond à cet objectif avec une prime d'ancienneté qui peut atteindre 34%.

L'augmentation d'un jour supplémentaire des congés spéciaux par événement familial

Réponse de la Direction :

Les congés pour événement sont déjà très nombreux, nous ne pouvons pas ajouter de nouvelles dispositions.

Les congés événement actuels :

- décès du conjoint..... 5 jours
- décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint quels que soient son âge et sa situation familiale (CCN 51) 5 jours
- décès d'un enfant du salarié âgé de 25 ans et plus (loi) 12 jours
- décès d'un enfant du salarié lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent (loi).....14 jours
- décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge

Handwritten notes and initials:

- 12
- 543
- Mc
- MLM
- CC
- SB
- YK
- NB
- HD
- M

effective et permanente du salarié (loi)	14 jours
- décès du père ou de la mère	3 jours
- décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère	2 jours
- décès d'un descendant, autre que l'enfant	2 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
- d'un gendre ou d'une bru	2 jours
- décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint	2 jours
- mariage d'un enfant	2 jours
- mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	5 jours
- naissance d'un enfant	3 jours
- arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption	3 jours
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours

Complémentaire santé :

59. L'augmentation de la participation employeur de la prise en charge complémentaire à hauteur de 5 euros

Réponse de la Direction :

Nous maintiendrons une participation au-delà de nos obligations légales en 2026 en ajoutant 4€ à la prise en charge fixée à 50% du régime de base.

Tickets restaurants :

60. La prise en charge de 2 euros supplémentaires, par l'employeur

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

Prime exceptionnelle :

61. La reconduction de la prime exceptionnelle concernant les 24 et 31 décembre en jour indemnité jour férié

Réponse de la Direction :

Nous répondrons favorablement à cette demande.

Fidélisation des salarié(e)s :

62. Une journée de congé supplémentaire par tranche de 10 ans d'ancienneté au sein de la Fondation

Réponse de la Direction :

Nous ne répondrons pas favorablement à cette demande.

NB
YK
ML
13 JUS
LB MC
MLM
CC

Jours de carence :

63. Le passage de 3 jours de carence à 2 jours sur l'Année 2025 et en fonction des résultats passer de 2 à 1 sur l'Année 2026

Réponse de la Direction :

Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette demande. La Fonction publique s'interroge sur le maintien des jours de carence qui semble avoir un impact défavorable sur le présentisme.

Heures à 125% :

64. La reconduction du paiement d'heures à 125% pour les salariés acceptant de remplacer au pied-lever un collègue (sur toute la semaine)

Réponse de la Direction :

Nous allons reconduire le dispositif mais sans l'étendre sur tous les jours de la semaine.

Prime Partage de la Valeur (PPV) :

65. Une prime partage de la valeur à hauteur de 1000 euros.

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à étudier un projet de prime partage de la valeur pour tous les salariés de la Fondation ILDYS. Nous proposerons un accord d'entreprise à l'issue des Négociations Annuelles Obligatoires.

Congé règles douloureuses + aménagement temps de travail :

66. La mise en place soit d'un congé spécifique soit d'un aménagement de leur temps de travail, à leur choix pour les salariées concernées

Réponse de la Direction :

Un projet de loi a été rejeté en avril 2024. Les réflexions se poursuivent sur ce congé, nous attendons donc que certaines décisions soient validées pour les appliquer.

PERE :

67. Le PER Entreprises :

Demande d'ouverture de discussions concernant le PER

Tout en sachant que chaque salarié(e) peut souscrire à titre individuel, le PER Entreprise (ou PERE - plan épargne retraite entreprises) permet aux salarié(e)s de se constituer une épargne retraite avec l'aide de l'employeur

Réponse de la Direction :

Nous sommes favorables à étudier le dispositif dans le cadre de l'accord Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP).

Handwritten notes in blue ink:

- YIK
- HD
- 14
- NB
- 543
- MC
- MLM
- CC
- m

Mobilité/transports :

68. La mise en place de parc à vélos abrité et de possibilité de prise en charge par l'employeur de locations de vélos

Réponse de la Direction :

Nous avons actuellement :

- 1 abri couvert La Source
- 1 abri couvert Keraudren (au niveau du parking salariés)
- 1 abri couvert SVL
- 1 abri couvert Perharidy
- 2 abris couverts Ty Yann

En 2023, La Fondation s'est dotée de :

- 10 vélos électriques
- 10 vélos traditionnels

Ils sont répartis sur les différents sites. Nous étudierons d'autres demandes si vous nous précisez le besoin identifié.

69. La majoration de la prise en charge par l'employeur pour les transports en commun passer de 50% à 75%

Réponse de la Direction :

Nous appliquons les dispositions légales, la prise en charge peut être cumulée avec le FMD, à hauteur de 300 euros.

Tenues de travail :

70. L'harmonisation ou la majoration de la prime chaussure, tous les ans et non tous les deux ans à l'EHPAD de La Retraite

Réponse de la Direction :

Les salariés dont les chaussures sont usagées pourront demander le renouvellement chaque année.

NB 15 JUB
MD CB MC
LK CC MLM
M

B. PROPOSITIONS DE LA DIRECTION GENERALE 2025

- Prime décentralisée :

Nous verserons la prime décentralisée dans des conditions identiques à l'année 2024. Un accord d'entreprise sera proposé à la signature des organisations syndicales à l'issue des Négociations Annuelles Obligatoires.

- Indemnité de Solidarité Exceptionnelle (ISE) – Personnel de jour et personnel de nuit :

Nous verserons l'indemnité de solidarité exceptionnelle sur l'année 2025, dans les mêmes conditions qu'en 2024.

- Pérennisation de la prime pour les salariés travaillant en soirée les 24 et 31 décembre

Nous sommes favorables à accorder une prime exceptionnelle (indemnité jour férié) d'un montant d'1,5 point pour les salariés travaillant les 24 et 31 décembre, à partir de 18h00 jusqu'à minuit.

- Prime Partage de la Valeur :

Nous abonderons le financement de l'ARS pour permettre le versement d'une prime partage de la valeur à l'ensemble des salariés de la Fondation. Nous proposerons un accord d'entreprise à l'issue des Négociations Annuelles Obligatoires.

- Forfait Mobilités Durables :

Nous poursuivrons le financement de l'accord Forfait Mobilités Durables en 2025.

- Co-rés (Assistant social du travail) :

Nous prolongerons le dispositif en 2025.

- Prévia (Psychologue du travail) :

Nous prolongerons le dispositif en 2025.

M
MD
YK
NB
16
JUB
MC
MLM
CC

À Brest,

Le 11/12/2024

En 8 exemplaires originaux

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

Organisation syndicale SUD :

Madame Claire BOURVEN, Déléguée syndicale

Madame Nicole BIHAN, Déléguée syndicale,

Monsieur Yann KERNEUR, Délégué syndical

Organisation syndicale CGT :

Madame Michelle CREACH, Déléguée Syndicale,

Madame Chrystelle CHRISTIEN, Déléguée Syndicale,

Monsieur Jacques LE BORGNE, Délégué Syndical

Organisation syndicale CFTD :

Madame Michèle Le MOIGNE, Déléguée Syndicale,

Monsieur Mohamed DERDOUKH, Délégué Syndical

Pour la Direction Générale de la Fondation ILDYS

Madame Hélène BLAIZE, Directeur Général

