

Accord de méthode Qualité de Vie au Travail Fondation Saint Jean de Dieu

Préambule

« La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière. Il apparaît que « la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes » Accord National interprofessionnel du 19 juin 2013

La Direction générale et l'ensemble des directions des Etablissements souhaitent, au travers de la négociation d'un accord global QVT, assurer aux salariés de la Fondation « un cadre de travail sûr et sain dans le respect des dispositions légales en vigueur, le suivi des procédures, la prévention des risques sanitaires et professionnels, ainsi que la formation des professionnels », compatible avec la performance des Etablissements.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises dotées de délégués syndicaux ont l'obligation de négocier sur les thèmes de l'égalité professionnelle hommes/ femmes et la Qualité de Vie au Travail (QVT).

La négociation sur la Qualité de Vie au Travail doit conduire à la rénovation des relations sociales collectives et à la mise en place de mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail.

Depuis quelques années, la Fondation a porté une attention particulière aux questions relatives au bien-être au travail. Elle a ainsi abordé des questions liées à la pénibilité au travail et à la prévention des risques psychosociaux en réalisant des diagnostics à l'échelle de la Fondation et en mettant en œuvre différents plans d'action à destination des personnels concernés des Etablissements.

Le présent accord s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue de la politique sociale au sein de la Fondation et de la qualité du dialogue social, caractérisée notamment par la conclusion en décembre 2015 et en janvier 2017 des accords NAO portant sur le thème de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée. Les thèmes de ces accords et les questions qui y sont traités s'inscrivent pleinement dans le champ de la qualité de vie au travail.

Afin d'arriver à une compréhension partagée de la qualité de vie au travail, des séminaires régionaux ont été organisés et animés par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Ces rencontres au cours desquelles ont été présentés les points principaux de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, ont contribué à ébaucher les principes de la « qualité de vie au travail » et à identifier des bases d'échanges et de réflexions.

Au terme de ces séminaires, les parties ont convenu que les conditions de réussite d'une démarche Qualité de Vie au Travail doivent être partagées par tous et faire l'objet d'un accord de méthode entre Direction et représentants des salariés. Le processus se matérialisera à chaque étape de la démarche, par un échange au sein du COPIL.

La volonté des parties signataires est de privilégier un accord de méthode établissant les principes généraux de la réflexion qui se veut être collective.

La Fondation Saint Jean de Dieu a contractualisé avec ACT Méditerranée, l'Aract Provence-Alpes-Côte d'Azur un appui au pilotage du projet QVT, au regard de l'expérience de l'Anact sur ce thème et plus spécialement de cette Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (Aract) dans le pilotage de ce type de projet.

Article 1 - Champ d'application du présent accord

Les parties signataires considèrent que la qualité de vie au travail est une démarche globale qui concerne l'ensemble des salariés de la Fondation et qui s'appuie sur des porteurs pluriels afin de favoriser la coopération transversale.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Etablissements de la Fondation Saint Jean de Dieu, à savoir au jour de la signature du présent accord :

- Siège
- Centre Médico-Social Lecourbe
- Clinique Oudinot
- Centre Médico-Social du Croisic
- EHPAD Saint Barthélémy
- Centre d'hébergement et de réinsertion sociale Forbin
- Centre Hospitalier Dinan/ Saint-Brieuc

Il est expressément entendu que cet accord sera également applicable dans toutes les entreprises et Etablissements qui viendraient à intégrer la Fondation Saint Jean de Dieu dans l'avenir.

Le présent accord s'applique, en principe, à l'ensemble du personnel de la Fondation Saint Jean de Dieu. Si certaines de ces dispositions n'étaient pas applicables à une catégorie de salariés, une mention expresse en ce sens figurerait dans la clause en question.

AF CL
JH

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord de méthode a pour objet de définir le cadre méthodologique de la démarche QVT de la Fondation. Ce cadre est défini dans les articles suivants :

- Art. 3- Définition de la QVT
- Art. 4 - Comité de pilotage QVT
- Art. 5 - Appropriation de la démarche : Séminaires nationaux de sensibilisation
- Art. 6 - Diagnostic
- Art. 7 - Expérimentations : les Espaces de Discussion (EdD)
- Art. 8 - Plans d'actions locaux

Article 3 - Définition de la QVT

Les parties signataires s'accordent pour considérer que les deux définitions, reprises ci-dessous et issues de l'Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, permettent de bien cerner la notion de « qualité de vie au travail » :

« La Qualité de Vie au Travail 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. »

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

Les parties conviennent que la définition de la QVT, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Pour faciliter la compréhension de la QVT, il est convenu d'utiliser la représentation graphique proposée par l'Aract, organisée autour de 6 champs :

1. Management participatif, engagement
2. Relations au travail, climat social
3. Contenu du travail
4. Santé au travail
5. Compétences, parcours professionnels
6. Egalité professionnelle pour tous.

CE
JH
AF

Article. 4 - Comité de pilotage QVT

Article 4-1 Objectif du Comité de pilotage (COPIL)

Le COPIL QVT est installé, jusqu'au terme de la négociation d'un accord global. Il contribue à définir et à mettre en œuvre l'ensemble de la démarche au sein de la Fondation et apporte une pluridisciplinarité de compétences et de points de vue.

Il a principalement pour objectif d'identifier les problématiques et les risques spécifiques et prioritaires. Son enjeu est de proposer, après réalisation d'un diagnostic partagé, des mesures réalistes et concrètes, adaptées aux besoins propres de la Fondation.

Article 4-2 Composition du COPIL QVT

Le COPIL est un organe mixte (Direction, IRP, OS et salariés). Il prend en compte la configuration de la Fondation dans la diversité de ses implantations, de ses activités et des principaux métiers qui y sont exercés.

Il est composé de :

- **Cinq représentants de la direction ;**
- **Un représentant désigné** par chaque organisation syndicale présente au sein de la Fondation
- **Un représentant par Etablissement des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP)**

L'Act méditerranée accompagnera les travaux du COPIL

Article 4-3 Principes de fonctionnement

Le COPIL coordonne la démarche QVT, détermine ses objectifs et se concerte sur les sujets de réflexion ou d'étude qu'il souhaite instruire.

Le COPIL se réunit selon un calendrier prévisionnel communiqué au cours de la première réunion et dont les dates précises restent à définir entre les membres du COPIL. Il est annexé au présent accord.

Le secrétariat est assuré par un membre titulaire choisi parmi les représentants non membre de la direction et un suppléant choisi parmi les représentants de la direction.

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par les secrétaires titulaire et suppléant, à partir des demandes qui sont présentées par les membres du COPIL dans un délai d'un mois précédant la date prévue pour la réunion. Ils pourront se faire assister par un représentant de l'Act Méditerranée

L'ordre du jour de chaque réunion est transmis au secrétariat du siège de la Fondation qui le diffusera à chaque membre du comité par tout moyen pouvant conférer date certaine, huit jours au moins avant chaque séance.

AF CL
JB

Le secrétariat du COPIL établit conjointement un relevé de conclusions des avis et des propositions exprimées en séance et le communique aux membres dans les deux semaines qui suivent la réunion au cours de laquelle ils ont été adoptés.

Les membres du COPIL disposent de deux semaines, à compter de la réception du projet de relevé de conclusions, pour apporter leurs remarques et suggestions.

Le relevé de conclusions définitif est ensuite transmis aux membres du COPIL, à la Direction générale et aux délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au niveau de la Fondation huit jours avant chaque réunion de négociation afin d'en alimenter leur contenu.

Les parties signataires du présent accord de méthode réaffirment leur attachement au rôle de la négociation collective et des instances représentatives du personnel ainsi qu'à leurs prérogatives respectives.

Afin de faciliter les échanges de courriels, il a été créé une adresse copilqvt@fondation-sjd.fr vers laquelle les membres du COPIL pourront adresser leurs messages et à partir de laquelle tous les messages leurs seront envoyés.

Article : 4-4 : Moyens mis à disposition des membres du COPIL

Présence aux réunions

Le temps passé aux réunions du COPIL est considéré comme temps de travail effectif.

Temps de préparation aux réunions

Les membres du COPIL disposent d'un crédit de temps individuel de deux heures par réunion du COPIL, dit « crédit d'heures de préparation ».

La/le secrétaire du comité, dispose d'un crédit de temps individuel de cinq heures par séance de réunion pour lui permettre d'accomplir l'ensemble des missions qui lui sont confiées.

Il est convenu que ces heures sont considérées comme temps de travail effectif.

Missions spécifiques

Les membres du COPIL pourront proposer de mener des missions spécifiques et solliciter des moyens permettant d'apporter des éléments d'analyse supplémentaires. Ces missions et les moyens correspondants seront validés par le Directeur général.

Temps de trajet

Le temps de trajet des membres du COPIL pris en-dehors de l'horaire normal de travail pour assister aux réunions de l'instance, est considéré comme temps de travail effectif, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Frais de déplacements

Les frais de déplacement sont pris en charge par le siège de la Fondation selon le détail ci-dessous :

- Domicile vers gare de départ, pour les frais générés par le trajet excédant le trajet normal entre le domicile et le lieu de travail :
 - Transport en commun
 - Ou, en cas d'impossibilité d'utilisation des transports en commun,
 - Véhicule personnel selon le barème de la CCN 51 en vigueur.
- Gare départ/ Gare d'arrivée : Tarif SNCF billet 2ème classe
- Déplacements Paris : Tarif RATP métro

Frais de repas

Les frais de repas sont pris en charge par le siège de la Fondation sur la base d'un forfait selon le détail ci-dessous :

- Repas la veille au soir de la réunion si celle-ci débute avant 11h le lendemain :
 - 15 € pour les repas pris en Province
 - 20 € pour les repas pris à Paris
- Midi : 15 €
- Repas du soir de la réunion et pour un retour domicile après 21h30 :
 - 15 € pour les repas pris en Province
 - 20 € pour les repas pris à Paris 20 €

Frais de nuitée

Pour les cas où les réunions du COPIL débuteraient avant 11 heures, les frais de nuitée de la veille sont pris en charge par le siège de la Fondation sur la base d'un forfait de 110 € par nuit incluant le petit déjeuner.

Remboursements

Les justificatifs originaux de dépenses (notes de frais, cartes grises) seront adressés pour remboursement aux directions des établissements concernés au plus tard dans le mois qui suit le déplacement.

Les remboursements seront faits mensuellement.

Article : 4-5 : Modalités pratiques des négociations de l'accord QVT

4-5.1 : Composition de la délégation syndicale

Chaque délégation syndicale à la négociation devra être constituée conformément aux dispositions de l'article 2232-17 du code du travail.

Pour des raisons pratiques, les noms et prénoms des personnes composant la délégation salariale à la négociation devront être portés par écrit à la connaissance de la Direction huit jours avant la date fixée pour chaque réunion de négociation.

4-5.2 : Crédit d'heures et temps de préparation des réunions

Les membres composant la délégation salariale à la négociation disposent d'un crédit temps individuel de deux heures par réunion de négociation, dit « crédit d'heures de préparation ».

Il est convenu que cette heure est considérée comme temps de travail effectif.

4-5.3 : Temps de trajet et frais de déplacement

Il est convenu, qu'au seul titre de la négociation en cours, le temps de trajet des représentants du personnel et des salariés composant la délégation syndicale à la négociation, qui dépasse le temps normal de trajet lieu de travail-domicile, est considéré comme temps de travail effectif.

Les frais de déplacement sont pris en charge par le siège de la Fondation selon le détail ci-dessous :

- Domicile vers gare de départ, pour les frais générés par le trajet excédant le trajet normal entre le domicile et le lieu de travail :
 - Transport en commun
 - Ou, en cas d'impossibilité d'utilisation des transports en commun,
 - Véhicule personnel selon le barème de la CCN 51 en vigueur.
- Gare départ/ Gare d'arrivée : Tarif SNCF billet 2ème classe
- Déplacements Paris : Tarif RATP métro

Frais de repas

Les frais de repas sont pris en charge par le siège de la Fondation sur la base d'un forfait selon le détail ci-dessous :

- Repas la veille au soir de la réunion si celle-ci débute avant 11h le lendemain :
 - 15 € pour les repas pris en Province
 - 20 € pour les repas pris à Paris
- Midi : 15 €

- Repas du soir de la réunion et pour un retour domicile après 21h30 :
 - 15 € pour les repas pris en Province
 - 20 € pour les repas pris à Paris

Frais de nuitée

Pour les cas où les réunions débuteraient avant 11 heures, les frais de nuitée de la veille sont pris en charge par le siège de la Fondation sur la base d'un forfait de 110 € par nuit incluant le petit déjeuner.

Remboursements

Les justificatifs originaux de dépenses (notes de frais, cartes grises) seront adressés pour remboursement aux directions des établissements concernés au plus tard dans le mois qui suit le déplacement.

Les remboursements seront faits mensuellement.

4-5.4 : Lieu et horaires des réunions

Les réunions se tiendront dans les locaux du siège social de la Fondation à Paris :

173 rue de la Croix Nivert 75015 Paris.

Elles se dérouleront conformément au calendrier joint au présent accord.

Il est convenu que les parties pourront, unanimement, décider d'une fin de séance plus tardive en cas de nécessité.

4-5.5 : Ordre du jour des réunions

Dans la mesure du possible, l'ordre du jour de la réunion suivante sera arrêté au terme de la réunion qui la précède.

Il est convenu que l'ordre du jour et les convocations seront transmis par mail à l'ensemble des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives parties à la négociation huit jours avant chaque réunion.

Article 5 - Appropriation de la démarche : Séminaires nationaux de sensibilisation

Quatre séminaires nationaux à destination des représentants du personnel et de la direction ont été organisés sur trois territoires (Dinan, Marseille, Paris).

L'objectif est de clarifier la définition de la QVT et les phases clés du projet. Ils ont été animés par l'Act Méditerranée et ont réuni 43 représentants du personnel tous mandats confondus.

Article. 6 - Diagnostic

La phase de diagnostic est une étape clé de la démarche. Elle vise à définir des priorités QVT collectives, mais aussi spécifiques à chaque Etablissement.

Diagnostic réalisé sur la base :

- du questionnaire GPS, avec intégration de deux catégories supplémentaires définies par le COPIL (Etablissement, métier...) de manière à identifier des axes d'amélioration locaux.

Il est rappelé l'importance de l'investissement du COPIL dans le déploiement de GPS (communication et impulsion de la démarche).

- d'un panel d'indicateurs choisis par le COPIL (santé, RH, fonctionnement, climat social...), homogènes et disponibles sur les différents Etablissements.
- d'un état des lieux de l'existant : accords, plans d'actions, autres diagnostics (notamment rapport de situations comparées, établi de manière à prendre en compte la dimension égalité professionnelle femmes / hommes dans les plans d'actions), DUERP, enquêtes RPS ou études réalisées par des experts, rapports CHSCT...

Le diagnostic fera ressortir des priorités d'actions globalement pour la Fondation et par Etablissement.

Les priorités seront arrêtées par le COPIL QVT. Elles seront ensuite transmises à la Direction générale et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la Fondation afin d'alimenter les négociations et la mise en œuvre des plans d'actions.

Article. 7 - Expérimentations : les Espaces de Discussion (EdD)

Les priorités d'action identifiées dans la phase précédente feront l'objet d'expérimentations locales. La mise en œuvre des EdD constituera la modalité principale d'expérimentation.

Le COPIL proposera à la validation de la Direction de la Fondation le cadre et les modalités de fonctionnement des EdD, dont notamment :

- Le nombre d'EdD et leur répartition au sein de chaque Etablissement,
- Le nombre maximum de participants et l'organisation de ces espaces (nombre et durée des réunions, animateur, objectifs, modalités de remontée d'informations au COPIL...).

Le COPIL pourra cependant identifier des catégories de salariés / métiers en fonction de la problématique à affiner dans chaque Etablissement.

La participation des salariés aux EdD se fera sur la base du volontariat et le temps passé aux réunions sera considéré comme temps de travail effectif.

Les éléments validés, issus des EdD, seront portés à la connaissance du COPIL qui identifiera les pistes d'actions à mettre en œuvre dans les Etablissements.

Le cas échéant, les EdD pourront s'intégrer dans les groupes droit d'expression créés sur les établissements.

Article 8 - Plans d'actions locaux

La finalité du projet QVT est l'amélioration des conditions de travail des salariés. Pour ce faire, des plans d'actions locaux seront définis et mis en œuvre par Etablissement après information/consultation des instances représentatives du personnel.

Ils s'articuleront avec les priorités définies dans la phase de diagnostic et précisées par les EdD.

Pour plus de lisibilité, ces plans d'actions locaux seront formalisés selon les 6 champs de la QVT mentionnés au paragraphe « Définition de la QVT ».

Les plans locaux, leurs conditions de mise œuvre, les modalités de leur suivi et de leurs évaluations feront l'objet de négociation entre la Direction de la Fondation et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise dans le cadre de la négociation de l'accord QVT.

Article : 9 - Accord QVT

Cet accord de méthode devrait permettre d'engager la négociation d'un accord QVT pour la Fondation.

La base de la négociation QVT s'appuiera sur les thèmes définis par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen).

Cependant, la mise en œuvre de l'ensemble des phases du présent accord de méthode (articles 6, 7, 8,9) permettra d'alimenter des thèmes complémentaires, conformément à la définition de la QVT précisée dans le présent accord, ou d'indiquer des aspects particuliers liés aux priorités d'actions (identifiées dans les phases de diagnostic et d'expérimentation).

Article 10 - Calendrier prévisionnel

La démarche QVT entreprise au sein de la Fondation Saint Jean de Dieu se déroulera conformément au calendrier prévisionnel joint au présent accord.

Il pourra faire l'objet d'amendements sur proposition du COPIL ou à l'initiative d'une des parties à la négociation après échanges sur l'opportunité d'un aménagement.

Article 11 : Durée – Dépôt – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de vingt-quatre mois.

Il sera déposé, dans les conditions prévues par l'article L 2231-6 du code du travail auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du siège social de l'entreprise.

Sous cette réserve, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature.

AF CL
JB

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires 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.

Les dispositions de l'accord portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des parties liées par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du jour de sa signature.

Fait à Paris, le 23 Juil 2017

Les signataires

Pour la Fondation Saint Jean Dieu
M. J.F. HILAIRE
Directeur général



Pour l'organisation syndicale CGT

Délégué syndical
AZEVEDO Francisco



Pour l'organisation syndicale CFDT

Déléguée syndicale

denormy christelle



Pour l'organisation syndicale SUD

Mme S. GOULAY

Déléguée syndicale centrale

