



FONDATION SAINT JEAN DE DIEU

ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Table des matières

Préambule	2
Article 1 Champ d'application du présent accord	2
Article 2 Objet du présent accord	2
Article 3 Définition de la Qualité de la Vie au Travail (QVT)	2
Article 4 Pilotage Méthode	3
4-1 Pilotage dans chaque établissement.....	3
4-2 Pilotage national	4
4-3 Coordination des actions	4
4-4 Les Espaces de Discussion (EDD)	4
4-5 Suivi des plans d'action locaux.....	4
4-6 Réactualisation du diagnostic	5
4-7 Calendrier	5
Article 5 Thématiques prioritaires QVT.....	5
5-1 Gestion et répartition de la charge de travail	5
5-2 Attitudes et pratiques managériales.....	5
5-3 Evolution professionnelle, développement des compétences.....	6
5-4 Télétravail.....	6
5-5 Aménagement du temps de travail des seniors.....	7
5-6 Aménagement du temps de travail des aidants familiaux.....	7
5-7 Aménagement du temps de travail des salariés atteints de pathologies chroniques évolutives.....	7
5-8 Don de jours de repos	7
5-9 Equilibre vie privée/vie professionnelle.....	7
5-10 Mesures visant à améliorer la mobilité écoresponsable des salariés.....	8
5-11 Gestion des messageries, droit à la déconnexion.....	8
5-12 Organisation des réunions internes	8
5-13 Bien-être au travail.....	8
5-14 Dialogue social	8
5-15 moyens consacrés à la QVT.....	9
5-16 Environnement de travail, conditions de travail et santé.....	9
Article 6 Modalités d'information et de communication sur la démarche QVT	10
Article 7 Articulation avec les accords précédents	10
Article 8 Suivi de l'accord	10
Article 9 Moyens mis à disposition des membres des Comités de Pilotage	10
Article 10 Durée, dépôt, révision	11

Préambule

“ La Qualité de Vie au Travail (QVT) 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 (ANI) du 13 juin 2013

Cet accord s’inscrit dans la volonté de la Fondation Saint Jean de Dieu de mettre en place une démarche Qualité de Vie au Travail dans un souci de bienveillance et de confiance mutuelle et fait suite à l’accord de méthode signé en juin 2017 et aux travaux du Comité de Pilotage qui ont suivi. Les acteurs de la démarche s’appuient sur le lien évident entre Qualité de Vie au Travail et qualité des soins et de l’accompagnement pour mettre en œuvre le présent accord.

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 acteurs et des porteurs pluriels afin de favoriser la coopération transversale et l’implication de tous les salariés.

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

- ♦ Le siège de la Fondation
- ♦ Le Centre Médico-Social Lecourbe
- ♦ Le Centre Médico-Social du Croisic
- ♦ L’EHPAD Saint-Barthélemy
- ♦ Le Centre d’Hébergement et de Réinsertion Sociale Forbin
- ♦ Le Centre Hospitalier Dinan/Saint-Brieuc

Il est expressément entendu que cet accord sera également applicable dans tous les établissements qui viendraient à intégrer la Fondation après la signature du présent accord.

Le présent accord s’applique à l’ensemble des personnels de la Fondation Saint Jean de Dieu sauf disposition contraire prévue dans l’accord.

Article 2 Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de définir le cadre de déploiement du projet QVT au plan national et au plan de chaque établissement de la Fondation à la fois tant dans la méthode, le pilotage, les thématiques prioritaires QVT, que l’articulation avec les négociations passées et à venir.

Article 3 Définition de la Qualité de la Vie au Travail (QVT)

Les parties signataires 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 et du dialogue professionnel et s’entendent sur la définition suivante extraite de l’Accord National Interprofessionnel de 2013 :

« 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 d’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 ».

Cette définition peut être complétée par la suivante :

« La Qualité de Vie au Travail est sans doute le terme le plus englobant pour aborder un grand nombre d'aspects de la vie au travail : le travail lui-même, son contenu, ses conditions matérielles d'exercice, son organisation, le système de relations sociales dans lequel il s'insère, le pouvoir d'agir des individus et de donner du sens à leurs actions, c'est-à-dire, la capacité qui leur est donnée de faire du bon travail dans de bonnes conditions ». (E.Bourdu, MM. Pérétie, M. Richer. La Qualité de Vie au Travail un levier de compétitivité. La fabrique de l'industrie 2016)

Pour faciliter la compréhension de la QVT, il est convenu d'utiliser la représentation graphique proposée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), organisée autour des 6 champs (annexe 1) :

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

Article 4 Pilotage Méthode

4-1 Pilotage dans chaque établissement

Pour assurer la pérennité de la démarche QVT, un Comité de Pilotage d'Etablissement (COPIL E) est mis en place dans chaque établissement.

4-1-1 Composition du Comité de Pilotage d'Etablissement :

- ♦ Le binôme paritaire constitué d'un représentant de la Direction et d'un représentant des salariés, désigné par le Comité Social et Economique (CSE) parmi ses élus, titulaire ou suppléant. Les CSE désigneront leur membre élu à la séance suivant la signature du présent accord.
- ♦ Des salariés ayant participé aux EDD et souhaitant participer au COPIL E ou des salariés volontaires pour s'inscrire dans la démarche QVT. Le choix des membres du COPIL E sera fait par le binôme parmi les candidats selon les critères suivants :

Le COPIL E devra être représentatif des différentes catégories professionnelles, lieux d'exercice (en cas de sites ou services multiples), de la représentativité femmes/hommes dans l'établissement et sera limité à 10 participants, y compris le binôme, le nombre pouvant varier en fonction de la taille de l'établissement. La participation au comité de pilotage se fera sur la base du volontariat. Il peut aussi être envisagé un comité de pilotage regroupant plusieurs établissements sur un même territoire.

4-1-2 Rôle et fonctionnement du Comité de Pilotage d'Etablissement

Le COPIL E :

- Est garant de la mise en place de l'accord dans l'établissement. Il ordonne la démarche QVT, détermine ses objectifs et se concentre sur les sujets de réflexion ou d'étude qu'il souhaite instruire.
- Détermine les thématiques et la composition des Espaces de Discussion en fonction des problématiques qui lui sont soumises et/ou des projets de l'établissement.
- Est chargé de l'élaboration et du suivi du plan d'action ; il définit les indicateurs d'évolution de la QVT et en assure le suivi.

La méthodologie d'organisation du comité de pilotage est laissée à l'appréciation de chaque établissement en fonction de sa spécificité, dans le cadre général suivant :

Le COPIL E se réunit au moins deux fois par an et établit un bilan annuel de son activité.

Le secrétariat est assuré alternativement par un membre du binôme paritaire.

L'ordre du jour est établi par le binôme paritaire à partir des demandes qui lui sont présentées par les membres du COPIL E dans un délai d'un mois précédant la date prévue pour la réunion.

L'ordre du jour de chaque réunion est transmis à chaque membre du COPIL E par le binôme paritaire huit jours avant la date fixée.

Le/la secrétaire de séance établit un relevé de conclusions des avis et des propositions exprimées en séance et le communique aux membres dans un délai de 2 semaines suivant la réunion.

Un règlement de fonctionnement du Comité de Pilotage d'Etablissement sera rédigé lors de sa première réunion.

Un bilan annuel des COPIL (E et C) sera présenté aux instances concernées.

4-2 Pilotage national

Au niveau national, un Comité de Pilotage Central (COPIL C) est mis en place et composé comme suit :

- ♦ Le Directeur Général de la Fondation (ou son représentant)
- ♦ Les binômes paritaires de chaque établissement
- ♦ A la demande des membres, le Copil pourra également s'adjoindre la participation ponctuelle de professionnels pouvant amener une expertise sur un thème précis (psychologue du travail, ergonomes...)
- ♦ Un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord.

Le secrétariat est assuré par un membre du comité désigné à la majorité des participants au cours de la première réunion. Le choix peut également être fait d'un secrétariat tournant.

Le COPIL C se réunit 2 fois par an et peut être réuni sur demande pour traiter de sujets transversaux.

4-3 Coordination des actions

Dans le cadre du Projet Social d'Entreprise, partie intégrante du futur Projet Stratégique de la Fondation Saint Jean de Dieu, il sera envisagé une fonction de Responsable du Développement Social qui assurera la coordination nationale de la démarche Qualité de la Vie au Travail et deviendra de fait membre du Comité de Pilotage Central.

4-4 Les Espaces de Discussion (EDD)

"Les Espaces de Discussion sont des espaces collectifs qui permettent une discussion centrée sur l'expérience du travail et ses enjeux, les règles de métiers, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes etc.... Cette discussion, dont le vecteur principal est la parole, se déroule suivant un cadre et des règles co-construites avec les parties prenantes. Ce sont des espaces inscrits dans l'organisation du travail. Ils s'articulent avec le processus de management et les instances Représentatives du Personnel, et visent à produire des propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler". (ANACT)

4-4-1 Modalités de déclenchement

Il est prévu, sur proposition du binôme paritaire, de mettre en œuvre des EDD dans le cadre de projets de transformation sociale, organisationnelle, afin de prévenir, d'anticiper les éventuelles tensions, difficultés, expositions de salariés à des Risques Psycho-Sociaux (RPS) pouvant résulter de la mise en place de ces projets. Des EDD seront également mis en place après l'actualisation du diagnostic dans les établissements.

Les EDD seront proposés dans le cadre de projets bien précis et pourront faire l'objet d'une mise en œuvre limitée à un service ou une catégorie de salariés ; une proposition de mise en place d'EDD pourra être transmise par une équipe au COPIL E.

Sur invitation de la direction, 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 E qui identifiera les pistes d'actions à mettre en œuvre dans l'établissement.

Il est convenu que les thèmes transversaux à l'ensemble des établissements de la Fondation pourront être traités au niveau national en élargissant, si nécessaire, le COPIL C ou en créant un EDD spécifique.

Le document type support de restitution des EDD est annexé au présent accord (annexe 2)

4-4-2 Animation des EDD

Les EDD seront animés par des personnes volontaires reconnues pour leur capacité de neutralité et d'impartialité au regard du projet envisagé. Le profil du ou des animateurs sera choisi par le binôme paritaire du COPIL E. Ils seront formés spécifiquement à l'animation de ce type de groupe de travail.

4-5 Suivi des plans d'action locaux

Le suivi des plans d'action est assuré par le COPIL E.

L'état d'avancement est présenté au moins deux fois par an, au COPIL E qui peut proposer de nouvelles actions ou la mise en œuvre ponctuelle d'EDD, au regard de projets de transformation sociale, organisationnelle...

Le suivi des plans d'action est assuré régulièrement par le COPIL E et une information annuelle est présentée au CSE. Pour plus de lisibilité, ces plans d'action locaux seront formalisés selon les 6 champs de la QVT mentionnés à l'article 3 « Définition de la QVT ». Un exemplaire type est annexé au présent accord (annexe 3)

La mise en place d'indicateurs sociaux validés annuellement par le COPIL C est un objectif à atteindre. Ils prendront en compte les éléments liés au fonctionnement de l'entreprise et aux relations sociales.

4-6 Réactualisation du diagnostic

La phase de diagnostic réalisée dans le cadre de l'accord de méthode a reposé sur une enquête de satisfaction au travail. Cette enquête a ciblé l'ensemble des salariés de la Fondation avec des restitutions de résultats dans chaque établissement et une consolidation au sein de la Fondation.

Cet accord prévoit de renouveler cette démarche au cours du 1^{er} trimestre 2021 afin de faire le point dans chaque COPIL d'établissement sur le niveau de satisfaction au travail et d'aider à construire de nouvelles priorités d'action QVT.

Le diagnostic sera réactualisé tous les 3 ans

4-7 Calendrier

Les comités de pilotage d'établissements se réunissent à minima 2 fois par an en mars et septembre ; le comité de pilotage national se réunit en juin et décembre.

Article 5 Thématiques prioritaires QVT

Comme le prévoyait l'accord de méthode, et suite au diagnostic sur la satisfaction au travail, des Espaces de Discussion ont été mis en place dans tous les établissements et des thèmes de travail prioritaires et transversaux se sont dégagés.

I/ Contenu du travail

5-1 Gestion et répartition de la charge de travail

5-1-1 clarté du travail

Le glissement des tâches est un risque présent à tous les niveaux et pose un problème de responsabilités, de risques d'erreurs et de déplacement de la charge de travail.

Pour éviter ce glissement de tâches, les établissements porteront une attention particulière aux professionnels assurant des missions spécifiques et à la mise à jour régulière des fiches de postes.

Afin de mieux gérer la charge de travail des salariés, les besoins des différents services seront identifiés préalablement. Cette anticipation se conçoit dans le cadre de la politique des Ressources Humaines de chaque établissement et fera l'objet d'une présentation en CSE ou en Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) le cas échéant.

5-1-2 Gestion des absences

Afin de garantir un bon fonctionnement des services, les absences de courte durée engendrent une réorganisation permanente des équipes. Un travail spécifique sur ce type d'absence est nécessaire, privilégiant en premier lieu la prévention des accidents du travail et des troubles musculosquelettiques (TMS), mais aussi en optimisant la gestion des remplacements ponctuels par une approche quantitative et qualitative. A titre d'exemple, cela peut se traduire par la mise en place de pool de remplacement quand cela est possible, par l'amélioration des outils de gestion du temps, par des actions de prévention, d'information. (Sommeil, addictions...)

II/ Management participatif, engagement

5-2 Attitudes et pratiques managériales

Les parties souhaitent s'engager dans la promotion du management participatif.

5-2-1 amélioration de l'information et de la communication

Afin de faciliter la communication à tous les niveaux de l'entreprise : Fondation (orientations stratégiques, développement...), établissements (projets, financements, orientations...), services (fonctionnement, plannings, gestion de l'équipe...), des supports et des modalités de communication adaptés sont mis en place. Ils prendront la

forme la plus adaptée en privilégiant les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) chaque fois que cela est possible. Cela implique une mise à niveau de ces outils, une information régulière sur les droits et devoirs de chacun et l'organisation de formations adaptées.

Cependant ce recours aux NTIC ne peut se faire au détriment des réunions de travail présentes et des rencontres régulières préservant un lien direct notamment entre cadres et salariés. (Réunions de staff quotidiennes, communication non violente, charte des bonnes pratiques...).

5-2-2 Implication des salariés, dialogue professionnel

La reconnaissance du travail et des compétences des salariés renforce le sentiment d'appartenance et la culture de l'entreprise. Le dialogue professionnel pose la primauté du travail et de sa qualité comme source d'engagement dans l'entreprise. L'implication des salariés à toutes les étapes de la démarche QVT (diagnostic, expérimentation et pérennisation), leur capacité à s'exprimer sur leur travail et à agir sur son contenu par leur participation directe est un facteur favorisant dans la conduite du changement et l'amélioration des conditions de travail par la pérennisation des Espaces de Discussion ainsi que la concertation et l'implication des salariés dans les projets en leur donnant la possibilité de participer aux actions de changement qui impacteront leur travail.

5-2-3 Encadrement

La place des cadres (en particulier de l'encadrement intermédiaire) est reconnue et doit être mise en valeur. Ils sont des acteurs essentiels tant de l'élaboration que de la mise en œuvre des projets des établissements et sont les garants de la cohésion des équipes, donc de la qualité immédiate de la vie au travail pour une majorité de salariés.

Cela implique une attention particulière portée à leur recrutement, une clarification des liens hiérarchiques, des fiches de poste systématiques, une formation continue aux techniques de management et éventuellement un accompagnement spécialisé.

III/ Compétences, parcours professionnels

5-3 Evolution professionnelle, développement des compétences

Déjà engagée sur les questions d'évolution professionnelle et de développement de compétences, la Fondation Saint Jean de Dieu entend continuer à développer la valorisation des parcours personnels de formation en valorisant les savoirs faire et les acquis de l'expérience. Cela sera notamment l'objet de la négociation prévue par l'accord sur la Rénovation du Dialogue Social (RDS) incluant la négociation de l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP). Dans ce cadre, les parties s'engageront notamment à valoriser les compétences et les diplômes, à associer les salariés et les CSE à l'élaboration du Plan de Développement des Compétences et communiquer sur les différents dispositifs, à ouvrir les formations entre établissements/professions et proposer une offre de formation centralisée sur des enjeux transversaux, notamment sur le développement du savoir-faire des établissements de la Fondation, en favorisant la création d'un centre de formation de la Fondation.

5-3-1 Accueil, intégration

La recherche de l'amélioration de l'intégration de nouveaux salariés : permanents, remplaçants ou intérimaires passe par la mise en place de dispositifs facilitants qui seront adaptés aux caractéristiques de chaque établissement. (Exemples en annexe 4).

IV/ Egalité professionnelle pour tous

5-4 Télétravail

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

La question du télétravail fera l'objet d'une négociation collective spécifique prenant en compte les aspects juridiques et les caractéristiques spécifiques des métiers présents dans les différents établissements de la Fondation.

Une méthode et un calendrier spécifique seront établis dès le début de l'année 2020.

Afin d'améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle et de limiter les déplacements vers le lieu de travail, le télétravail est ouvert à l'ensemble des salariés de la Fondation dont la fonction le permet, peut être mis en place pour les salariés dont l'activité peut être exercée à distance, indépendamment de leur catégorie professionnelle.

5-5 Aménagement du temps de travail des seniors

Le plan d'action relatif à la mise en place d'un dispositif intergénérationnel (2017-2020) est prorogé jusqu'en 2022. Les services de la CARSAT seront sollicités pour informer les salariés, et notamment pour la réalisation d'un guide du départ à la retraite.

Afin de prendre en compte le vieillissement des professionnels et de favoriser leur maintien dans l'emploi, il sera prévu notamment, d'aménager le temps de travail et de favoriser la mobilité (en complément du plan senior), de proposer le dispositif de conversion de l'allocation de départ à la retraite en jours de repos (art 15.03.2.2.2 de la CCN51).

L'ensemble des dispositions concernant l'aménagement du temps de travail des seniors fera l'objet d'une information annuelle auprès des salariés, notamment les dispositions concernant la retraite progressive.

5-6 Aménagement du temps de travail des aidants familiaux

Déjà pris en compte lors de précédents accords (NAO 2017 par exemple), l'accompagnement des aidants familiaux par les établissements est confirmé selon des modalités adaptées aux caractéristiques des services.

Ainsi, les aménagements d'horaires pourront prendre la forme d'accès temporaire au temps partiel, d'horaires de travail modulés...que ce soit pour les conjoints, les parents ou les enfants.

5-7 Aménagement du temps de travail des salariés atteints de pathologies chroniques évolutives

Les maladies chroniques sont définies par la présence d'un état pathologique de nature physique, psychologique ou cognitive appelé à durer, présentant des affections d'une ancienneté minimale de 3 mois. La liste des affections de longue durée est établie dans l'article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale.

La situation des salariés atteints de maladies chroniques évolutives attestées par le médecin du travail fera l'objet d'une attention particulière afin de préserver aussi longtemps que possible la participation du salarié malade à la vie professionnelle et sociale de l'établissement et limiter les effets éventuels des conditions de travail sur l'évolution de la maladie. Les contraintes de soins seront prises en considération au regard des questions d'organisation et d'effets secondaires. L'accompagnement pourra notamment se situer au niveau d'un aménagement du rythme ou de la durée du travail comme d'un accès à un dispositif de formation adapté ou tout autre dispositif permettant de concilier l'activité professionnelle avec la pathologie de l'intéressé.

D'autres fragilités ou "accidents de la vie" des salariés pouvant avoir des conséquences sur le travail pourront également être pris en compte et feront l'objet d'un traitement individuel.

5-8 Don de jours de repos

Les parties conviennent qu'en sus des dispositions législatives et réglementaires concernant le don de jours de repos, des facilités peuvent être accordées aux salariés confrontés à des événements graves (Aidants familiaux, situations de détresse, sinistres, maladie, décès, ...)

5-9 Equilibre vie privée/vie professionnelle

Afin de permettre aux salariés de la Fondation de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, plusieurs aménagements peuvent être prévus localement, de façon ponctuelle ou temporaire. Ils peuvent concerner les conditions de travail des salariées enceintes, les temps de rentrée scolaire, les solutions de garde d'enfants pour les professionnels aux horaires particuliers...Enfin l'information sur les dispositifs concernant le logement (Action logement) sera renforcée et des mesures favorisant le logement des salariés, notamment pour les métiers en tensions et les établissements situés dans des zones géographiques où le coût des logements est très élevé pourront être mises en place.

5-9-1 Mesures de facilitation du quotidien

Afin de permettre aux salariés de la Fondation de concilier vie privée et professionnelle, il pourra être envisagé de mettre en place un service de "conciergerie d'entreprise", regroupant un ensemble de services spécialisés dans l'assistance personnelle, l'accompagnement et l'aide au quotidien.

La mise en place de ce service dont les modalités seront à définir, permettra aux salariés de se faire aider dans la gestion de contraintes personnelles comme par exemple : les services de pressing, couture, réparations, garde d'enfants, soutien scolaire, prise de rendez-vous, démarches administratives...

5-10 Mesures visant à améliorer la mobilité écoresponsable des salariés

Afin de faciliter l'engagement de tous dans des déplacements écoresponsables (Domicile/travail et déplacements professionnels), des bornes de recharges de véhicules électriques peuvent être installées dans les établissements et des mesures incitant au covoiturage et à l'utilisation des transports en commun être proposées.

De plus, dans le cadre des déplacements professionnels en zone urbaine, les établissements peuvent envisager la mise à disposition de vélos à assistance électrique, ou de cartes de transport afin de réduire l'utilisation de la voiture.

Par ailleurs, l'utilisation de la visioconférence est à privilégier chaque fois que possible et les établissements s'équiperont progressivement de dispositifs permettant la communication en interne, la communication avec la Fondation et avec les partenaires professionnels.

5-11 Gestion des messageries, droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion peut être défini comme « le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel ». Les outils numériques visés sont :

- Les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc...
- Les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc...

L'employeur est tenu de mettre en place des « dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie professionnelle et familiale » (article L.2242-8, 7° du Code du travail).

Les mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnelle hors temps de travail, notamment par la sensibilisation et la formation aux bonnes pratiques seront intégrées à l'accord sur le télétravail. Un exemple de charte sur le droit à la déconnexion est joint en annexe du présent accord (annexe 5).

V/ Relations au travail, climat social

5-12 Organisation des réunions internes

La bonne organisation des réunions de travail peut permettre d'optimiser leur fonctionnement et accroître leur efficacité, ainsi la régularité, l'anticipation sont des facteurs à privilégier notamment par :

- L'organisation du travail en équipe en favorisant la régularité des réunions de services/unités/équipes pluridisciplinaires
- La rédaction d'un compte-rendu de chaque réunion et la diffusion dans les meilleurs délais
- L'anticipation des dates de réunions afin de favoriser au maximum la participation des salariés

5-13 Bien-être au travail

Toutes actions visant à promouvoir la santé (activités sportives, sensibilisation diététique...) ou susceptibles de contribuer à l'amélioration du climat social (événements conviviaux, rencontres interservices/inter-établissements...) seront encouragées et la question des addictions fera l'objet de programmes de prévention spécifiques.

5-14 Dialogue social

Le dialogue social est à la fois un levier et une résultante de la Qualité de Vie au Travail, ainsi, la reconnaissance et le respect mutuel posent les bases d'un dialogue social de qualité. En ce sens, les salariés auront la possibilité de s'impliquer dans la vie de l'établissement par des actions ponctuelles à destination des usagers ou des salariés (ex : journée de solidarité à l'EHPAD, manifestations sportives...)

5-15 moyens consacrés à la QVT

Chaque établissement se donnera les moyens d'identifier un budget consacré à la QVT en fonction de son plan d'action et des ressources disponibles.

VI/ Santé au travail

5-16 Environnement de travail, conditions de travail et santé

5-16-1 Moyens matériels

L'environnement de travail a un impact sur la santé des salariés. En fonction des possibilités d'investissement des établissements, la mise à niveau de locaux et du matériel, l'aménagement des postes de travail en fonction de l'activité et la mise à disposition d'espaces de détente ou de sport sera recherchée ainsi que tout moyen destiné à la sécurité et à la préservation des salariés.

5-16-2 Structuration de la démarche de prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux sont également présents dans le secteur du sanitaire et du médico-social. La présence potentielle de conflits internes (comportements violents entre les patients ou les résidents, tensions entre salariés...) ou externes (relations avec les familles, communication avec d'autres intervenants ...) nécessite la mise en place de mesures de prévention des situations de stress et de violences et plus largement des risques professionnels. Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier. Elle vise une situation de travail globale et s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus. Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. A titre d'exemple, une procédure type est annexée au présent accord (Sources INRS, ANACT) (annexe 6).

5-16-3 Procédure de traitement de plaintes de faits de harcèlement moral ou sexuel

La Fondation et ses partenaires sociaux portent une attention particulière aux situations de harcèlement moral et sexuel.

Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agissements hostiles individuels ou collectifs qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne.

Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit donc pas être systématiquement assimilé à du harcèlement.

Les indicateurs suivants sur les agissements à type de harcèlement permettent de distinguer le harcèlement moral des situations de conflit, de stress ou de violence :

- ♦ Ils sont infligés dans l'objectif de nuire
- ♦ Ils prennent pour cible la personne elle-même
- ♦ Ils se déroulent sur une durée importante
- ♦ Ils se répètent au quotidien, de manière incessante.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Rappelons que les harcèlements, moral et sexuel, sont interdits et réprimés par le Code du travail et le Code pénal. Les établissements mettront en œuvre les moyens utiles au traitement de plainte ou de dénonciation de faits de harcèlement notamment par :

- L'information du CSE ou de la CSSCT le cas échéant, des plaintes sérieuses, dans le respect de la confidentialité sur l'identité des salariés concernés (victime et auteur(s) présumé(s)). L'anonymat de la victime sera respecté si elle le souhaite.
- La création (en l'absence d'une CSSCT) d'une commission ad hoc, constituée en concertation avec le CSE, d'au moins un représentant de la direction et d'un élu du CSE ou d'un salarié de l'établissement désigné par le CSE ainsi que du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes lorsqu'il s'agit d'une plainte de harcèlement sexuel.
- La prise de mesures adéquates de protection des salariés.
- La mise en place d'une procédure de médiation selon l'article L.1152-6 du code du travail, si les résultats de l'enquête font apparaître qu'une telle procédure serait une solution appropriée.

Une procédure cadre du traitement des situations de plaintes ou de dénonciation de faits de harcèlement sera élaborée par le Copil national et servira de référence pour les procédures locales.

Par ailleurs, un article sur la lutte contre le harcèlement moral et les sanctions afférentes sera ajouté au Règlement Intérieur de chaque établissement.

5-16-4 Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Conformément à la législation, les établissements de la Fondation ont mis en place des référents " harcèlement sexuel et agissements sexistes" qui ont bénéficié d'une formation spécifique.

Article 6 Modalités d'information et de communication sur la démarche QVT

Pour accompagner l'accord dans sa mise en œuvre et sa compréhension par les salariés, un plan de communication sera établi et décliné par établissement. L'objectif poursuivi est d'informer sur l'avancement des actions engagées et des projets à venir, de manière à conserver la dynamique du projet. Ce plan de communication se déploiera au niveau de la Fondation au travers d'un support intranet et au plan local, pour chaque établissement par une « newsletter » QVT (modèle joint en annexe 7).

Article 7 Articulation avec les accords précédents

Dans le cadre de l'accord QVT, les engagements pris dans les accords suivants restent applicables et ne sont pas remis en cause :

- ◆ Accords NAO 2015, 2016, 2018, 2019 (durée indéterminée)
- ◆ Plan d'action relatif à la mise en place d'un dispositif intergénérationnel (2017-2020 prorogé)
- ◆ Accords prévoyance et frais de santé (durée indéterminée)
- ◆ Accord rénovation du dialogue social 2018 (durée indéterminée)
- ◆ Accord sur l'Égalité Professionnelle (2018-2021)

Les parties s'accordent sur le fait que l'accord QVT est le socle du dialogue social de la Fondation.

Un calendrier social sera établi pour 4 ans avec des thèmes de négociation qui seront déterminés par l'ensemble des partenaires.

À tout moment, les parties signataires peuvent demander l'ouverture d'une négociation sur tout ou partie d'un accord.

Article 8 Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera réalisé par le COPIL Central visé à l'article 4-2.

Article 9 Moyens mis à disposition des membres des Comités de Pilotage

Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail effectif.

Le secrétaire du Copil dispose de 3h par réunion pour établir le compte-rendu. Les réunions du Copil Central se dérouleront au siège de la Fondation, 173 rue de la croix Nivert, 75015 Paris. Les moyens afférents aux déplacements et à l'hébergement sont définis dans l'accord RDS.

Article 10 Durée, dépôt, révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Des négociations seront ouvertes tous les 4 ans, la prochaine étant prévue après les élections professionnelles, au premier semestre 2022.

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 de 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.

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.

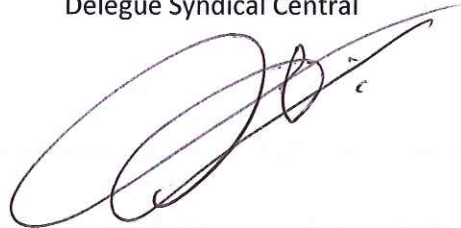
Les dispositions de l'accord portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des parties liées par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du jour de sa signature.

Fait à Paris, le 3 juin 2020, en 10 exemplaires

Pour La Fondation Saint Jean de Dieu
Monsieur Patrick COLOMBEL
Directeur Général



Pour l'organisation Syndicale CGT
Monsieur Francis AZEVEDO
Délégué Syndical Central



Pour l'organisation syndicale CFDT
Madame Christelle LENDORMY,
Déléguée Syndicale Centrale

