



Conditions cadre des Ateliers

Pour alléger la lecture, la forme masculine est utilisée.

Le présent document accompagne la « Convention de collaboration » établie entre l'employé et Les Ateliers de l'Unité de Réhabilitation. Les Conditions cadre des Ateliers ont pour but de préciser les droits et devoirs des deux parties.

1. Mission et principes

- 1.1 La mission des Ateliers de l'Unité de Réhabilitation est de fournir à des personnes présentant des difficultés passagères, récurrentes ou invalidantes sur le plan psychosocial, des activités productives, artisanales, artistiques et de bien-être.
- 1.2 Les Ateliers assurent une place de travail et une activité adaptée aux besoins et aux capacités de l'employé. Ils offrent également un espace de vie et un accompagnement stimulant et valorisant.
- 1.3 L'employé s'engage à participer à l'activité et à la vie communautaire de l'atelier. De par son attitude et son engagement, il favorise une ambiance et un climat de travail serein, respectueux et cordial.
- 1.4 Les collaborateurs des Ateliers assurent un accompagnement individuel et un encadrement adapté aux besoins et aux attentes de chaque employé.
- 1.5 En fonction des disponibilités dans les ateliers, des souhaits et de l'intérêt de l'employé, celui-ci peut être engagé dans plusieurs ateliers selon un programme défini au préalable.
- 1.6 La collaboration entre les Ateliers et l'employé s'effectue en lien étroit avec le réseau bio-psycho-social de celui-ci.
- 1.7 Les Ateliers de l'Unité de Réhabilitation participent au processus de rétablissement. Le rétablissement est une conception de la guérison développée en partenariat avec les personnes qui souffrent de troubles psychiques et qui va au-delà de la disparition des symptômes. Il s'agit non seulement de soigner médicalement les troubles, mais aussi d'aider les personnes à retrouver un rôle et des relations sociales, une identité intégrée et la satisfaction d'une vie remplie.

2. Conditions d'admission

- 2.1 La demande d'admission est formulée par la personne elle-même et par son réseau bio-psycho-social (médecins, proches, institutions, etc.)
- 2.2 La personne engagée, âgée de 18 à 65 ans, doit, en principe, être au bénéficiaire ou en attente d'une rente AI ou de prestations d'un autre organisme officiel. L'engagement exige un accord clair du candidat et est validé par l'infirmière de coordination & de liaison et le MSP de l'atelier choisi.
- 2.3 Le taux d'activité minimum doit se situer entre 30% et 100% dans la mesure du possible dans le même atelier. En tout temps, le taux d'activité peut varier en fonction de la demande de l'employé ou, ponctuellement et avec son accord, de la charge de travail ponctuelle dans un atelier.
- 2.4 Les personnes hospitalisées peuvent effectuer diverses activités dans les Ateliers. Une convention de collaboration peut être proposée lorsque le patient a quitté l'hôpital et qu'il désire poursuivre ses activités dans un atelier.

3. Rétributions

- 3.1 En principe, le revenu principal d'un employé provient d'une rente d'invalidité et de prestations complémentaires. De ce fait, les rétributions autorisées par le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) sont limitées et ne peuvent correspondre aux salaires du premier marché du travail.
- 3.2 La rétribution est fixée en fonction des capacités et compétences de l'employé, de la régularité au travail, de l'engagement, du rendement et de la qualité de la production. Elle est calculée sur la base d'un tarif horaire selon les heures effectives de travail. Le niveau de rétribution est revu périodiquement lors d'évaluations et du suivi des employés.
- 3.3 La classification s'établit comme suit :

Niveaux	Tarif horaire	Champ d'application selon les critères définis par « Les Ateliers de l'Unité de Réhabilitation »
Niveau 1	Fr. 1.20	1) Pour tous les employés dès l'engagement et pour une période maximum de 20 jours travaillés. Toutes les situations d'encadrement convivial. 2) Pour des activités occupationnelles. Tâches simples et répétitives adaptées au potentiel de l'employé. Accompagnement régulier du MSP.
Niveau 2A	Fr. 2.-	Activité occupationnelle avec un petit rendement. Rythme de travail adapté. Accompagnement par le MSP. Travail en équipe. Tâches simples et difficultés moyennes.
Niveau 2B	Fr. 2.50	<i>Mêmes conditions dès 2 ans d'ancienneté.</i>
Niveau 3A	Fr. 3.-	Autonomie encadrée. Activité de production et travail régulier. Accompagnement ponctuel par le MSP. Tâches nécessitant quelques connaissances techniques.
Niveau 3B	Fr. 3.50	<i>Mêmes conditions dès 2 ans d'ancienneté.</i>
Niveau 4A	Fr. 4.-	Bonne autonomie. Responsabilité partielle ou complète sur la tâche. Délégation du MSP. Activités de groupe et/ou individuelles. Connaissances et compétences reconnues.
Niveau 4B	Fr. 4.50	<i>Mêmes conditions dès 2 ans d'ancienneté.</i>
Niveau 5A	Fr. 5.-	Autonomie reconnue. Responsabilité sur la tâche. Délégation complète du MSP. Rythme de travail régulier et rendement soutenu. Activités individuelles.
Niveau 5B	Fr. 5.50	<i>Mêmes conditions dès 2 ans d'ancienneté.</i>
Niveau HC (hors catégorie)	Variable	Un tarif horaire spécial peut être donné pour des tâches spécifiques et spécialisées. Grande responsabilité sur le travail, délégation partielle de l'encadrement des employés. Fort rendement de production.

- 3.4 Une prime ponctuelle ou régulière peut être remise, à titre individuel, à l'employé dans le cas de responsabilités spécifiques ou de tâches particulières. L'obtention de la prime est accordée par la direction, sur proposition du MSP de l'atelier.



- 3.5 Une prime correspondant à la moyenne annuelle d'une semaine de travail est remise à tous les employés en fin d'année. En cas de départ anticipé, la prime est calculée prorata temporis.
- 3.6 Les heures supplémentaires, à savoir les heures de travail effectuées dépassant la durée convenue dans la Convention de collaboration, sont payées selon le niveau et le tarif horaire attribué à l'employé.

4. Horaire de travail

Les ateliers sont ouverts du lundi au vendredi tous les jours ouvrables de l'année, de 7h30 à 11h45 et de 13h00 à 16h30. Fermeture à 16h00 le vendredi.

Un taux d'activité de 30% correspond à une journée de travail de 6 heures + une demi-journée de 3 heures ou à trois demi-journées de 3 heures. Un taux à 100% correspond à cinq journées de 6 heures.

5. Maladie et accident

L'indemnité est calculée en fonction des horaires planifiés par le MSP et l'employé. La rétribution lors d'absences causées par la maladie ou par un accident est un montant fixe et identique pour tous les employés, à savoir de Fr. 1.20 de l'heure d'absence. L'indemnité est versée pendant un mois au maximum lors de la première année de collaboration et de 3 mois dès la 2^{ème} année.

6. Vacances et jours fériés

Les vacances et les jours de congés peuvent être pris librement, selon les besoins de chaque employé, en accord avec le MSP référent. Une demande est formulée au minimum une semaine avant le congé. Les jours de vacances ne sont pas rétribués, car ceux-ci sont inclus dans le tarif horaire sur la base de 5 semaines de vacances. Il en est de même pour les jours fériés.

7. Absentéisme

- 7.1 Le MSP référent doit être informé de toute absence dépassant une journée de travail planifiée. L'information est transmise les jours précédents si celle-ci est connue et dans les 48 heures pour les absences imprévues.
- 7.2 Sont considérées comme absences justifiées, donc rémunérées, les rendez-vous chez le médecin ou pour des affaires d'ordre juridique. Il est néanmoins demandé à l'employé à temps partiel de fixer ses rendez-vous en dehors des heures de travail.
- 7.3 Afin de prendre des nouvelles de l'employé, le MSP référent ou un de ses collègues établit un contact téléphonique ou envoie un courriel à l'employé. Si le contact n'aboutit pas, il s'adresse à la personne référencée par l'employé (famille, ami, institution, etc.). Dans les situations jugées d'urgence, un collaborateur des ateliers peut se rendre au domicile de l'employé. Cette démarche s'effectue en concertation avec l'équipe des Ateliers et/ou le réseau de l'employé.

N.B. : Ces mesures ne sont pas effectuées dans un but de surveillance, mais afin d'assurer un accompagnement sécuritaire dans des moments où les circonstances peuvent menacer la sécurité de l'employé.

8. Repas de midi

Sur indication médico-sociale et par une commande anticipée, l'employé peut bénéficier d'un repas complet et équilibré. Le coût d'un repas présente un rapport qualité/prix très avantageux, car celui-ci est subventionné.

9. Communication et information

- 9.1 Afin de pouvoir travailler dans une atmosphère sereine et ouverte, l'employé, tout comme le collaborateur des Ateliers, favorisera les contacts et les échanges directs. Une fois par trimestre, une séance ouverte à tous les employés est organisée dans l'Espace Ergasia. Deux fois par mois, chaque atelier organise une séance de travail réunissant les employés et MSP.
- 9.2 Affichage sur les panneaux, distribution de documents, site internet des Ateliers (www.ateliers-rehab.ch), boîtes à idées et surtout le « bouche à oreille » complètent les moyens de communication.

10. Satisfaction de l'employé/e

En tout temps, l'employé peut faire part de sa satisfaction ou de son insatisfaction dans le cadre spécifique de son activité ou pour tout autre motif. Dans tous les cas, l'échange direct est encouragé avec un collaborateur ou un cadre des Ateliers. Des enquêtes de satisfaction sont régulièrement organisées soit au niveau d'un atelier ou pour l'ensemble de l'institution. Les réunions en séance plénière et celles dans les ateliers sont également des opportunités de faire part de points d'amélioration. Une boîte à idées est également à disposition des employés dans la cafétéria.

11. Locaux, machines et matériel

- 11.1 L'employé doit respecter le matériel, l'outillage et/ou les machines dont il a l'usage. Une attention particulière est demandée pour les fournitures transmises par nos clients. Les locaux seront entretenus avec régularité et l'espace de travail régulièrement nettoyé.
- 11.2 Toute déprédation volontaire et/ou de vols feront l'objet d'une analyse de la situation et des mesures réparatrices seront prises.

12. Fin de la collaboration

- 12.1 L'employé qui le souhaite peut mettre un terme à la Convention de collaboration en tout temps. Une information est transmise au MSP référent avant la fin de l'activité et, dans la mesure du possible, une rencontre est organisée.
- 12.2 Sans nouvelles de l'employé, un courrier lui sera envoyé. Si celle-ci reste sans réponse, il sera décidé de mettre un terme à la collaboration entre les Ateliers et l'employé. Les délais entre chaque étape peuvent être variables en fonction de l'employé.
- 12.3 Une interruption de la collaboration est également envisageable, pour quelques semaines ou mois, mais elle est obligatoirement précédée d'une rencontre avec le MSP référent ou tout autre collaborateur des Ateliers.
- 12.4 Dans le cas de faits ou d'agissements graves, les Ateliers se réservent le droit de suspendre pour une durée déterminée ou indéterminée la collaboration ou d'y mettre un terme définitif.
- 12.5 Retraite : La collaboration prend fin lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans. Une préparation à la retraite est offerte aux personnes qui le souhaitent par des cours collectifs, par une préparation individuelle et, si nécessaire, par une orientation vers d'autres activités adaptées.



Il est envisageable qu'un règlement spécifique soit élaboré pour l'un ou l'autre des points mentionnés ci-dessus. Il sera la référence principale en cas de problème et/ou de désaccord entre un/e employé/e et Les Ateliers de l'Unité de Réhabilitation. La mention : « Voir règlement spécifique » figurera en titre pour les points concernés.

Afin de ne pas alourdir le fonctionnement des ateliers avec des règlements, directives et autres « menaces de sanctions », nous ferons confiance au bon sens de chacun et à la capacité de chaque personne de travailler dans le respect de l'autre.

Les Ateliers de l'Unité de Réhabilitation se réjouissent de débiter ou de poursuivre une collaboration avec vous. Que notre partenariat vous apporte satisfaction, reconnaissance et valorisation.



Prilly, janvier 2014