

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS 2025-2028



SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2 – DUREE – REVISION – DENONCIATION	6
✓ Durée.....	6
✓ Révision.....	6
✓ Dénonciation.....	7
ARTICLE 3 - DÉTERMINATION DES ÉCARTS EN QUALIFICATION ET IDENTIFICATION DES MÉTIERS SENSIBLES	8
3-1 Les orientations stratégiques de la Fondation ILDYS	8
3-2 Compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques des pôles de la Fondation.....	14
3-3 La détermination des "emplois sensibles".....	15
ARTICLE 4 – FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR RESORBER LES ECARTS ENTRE LES BESOINS ET LES RESSOURCES HUMAINES PREVISIONNELLES.....	19
4.1 Dispositifs de formation continue à l'initiative du salarié.....	19
4.1.1 Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	19
4.1.2 Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)	20
4.1.3 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	20
4.1.4 Le Bilan de Compétences (BC).....	21
4.1.5 Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	22
4.2 Dispositifs de formation continue à l'initiative de l'employeur.....	23
4.3 Information sur la gestion des parcours professionnels	24
ARTICLE 5 – LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL.....	24
5.1 Développer la pratique des entretiens	24
5.1.1 Salariés concernés	24
5.1.2 Périodicité de l'entretien.....	25
5.1.3 Conditions d'organisation des entretiens	25
5.1.4 Bilan des entretiens.....	25
5.1.5 Dispositions en faveur des salariés en forfait jour	25
5.2 L'entretien de fin de carrière	26
5.3 Favoriser la mobilité professionnelle	26
5.3.1 La cartographie des métiers et des aires de mobilité	26

5.3.2 La communication des besoins et des offres d'emplois au sein de la Fondation.....	27
5.3.3 La mobilité horizontale	27
5.3.4 La mobilité verticale.....	29
5.3.5 La mobilité externe.....	29
5.3.6 Accompagner les mobilités professionnelles imposées	30
ARTICLE 6 – FAVORISER LA DIVERSITE ET L'INCLUSION	30
6.1 Garantir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.....	30
6.2 Favoriser l'insertion des jeunes	31
6.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés à mi-parcours et des seniors	32
6.3.1 Le maintien des salariés à mi-parcours.....	32
6.3.2 Le maintien des salariés seniors	33
6.4 Favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	35
6.5 Garantir le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions	36
ARTICLE 7 – ATTIRER, INTEGRER ET FIDELISER LES TALENTS : DEVELOPPER NOTRE MARQUE EMPLOYEUR	37
7.1 Développer notre marque employeur et optimiser nos outils de recrutement ..	37
7.2 Renforcer la collaboration avec les écoles et instituts de formation	38
7.3 Poursuivre la collaboration avec les établissements partenaires	38
7.4 Réinventer les entretiens de recrutement	38
7.5 Renforcer le dispositif d'accueil et d'intégration des professionnels.....	39
Article 8- SUIVI DE L'ACCORD	40
Article 9 - DEPOT ET PUBLICITE.....	40



ENTRE

La Fondation ILDYS dont le siège social est situé Presqu'île de Perharidy – 29684 Roscoff Cedex, inscrite à l'URSSAF de Bretagne sous le numéro 537 000 000 521 261 250,

Représentée par Madame Hélène BLAIZE agissant en qualité de Directeur Général.

D'UNE PART

ET

L'organisation syndicale représentative SUD représentés par Mesdames Claire BOURVEN et Nicole BIHAN et Monsieur Yann KERNEUR, délégués syndicaux.

L'organisation syndicale représentative CGT représentée par Monsieur Franck MONFORT, et Madame Michelle CREACH, délégués syndicaux.

L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par Messieurs Mohamed DERDOUKH et Ronan BLENO, délégués syndicaux.

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles **L. 2242-13 à L. 2242-19 du Code du travail** et résulte de l'accord-cadre de la Fondation ILDYS du 15 mai 2018, relatif à la négociation obligatoire au sein de la Fondation ILDYS. La Direction et les Organisations Syndicales se sont engagées, par le présent accord, à négocier en matière de **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)** pour une durée de **quatre ans**.



La Fondation ILDYS souhaite mettre en œuvre une politique active de GEPP afin de renforcer l'employabilité de ses salariés et de s'adapter aux évolutions constantes de ses activités, toutes orientées vers le service aux patients et usagers.

Les enjeux majeurs de cette démarche résident dans la capacité à **anticiper les évolutions des métiers**, à **développer l'employabilité** grâce à des parcours professionnels construits, à **prévoir les compétences** (quantitatives et qualitatives) dont la Fondation aura besoin, et à **offrir une visibilité** sur les évolutions de l'offre de service et le positionnement stratégique de la Fondation.

Cette approche relève pleinement de la **responsabilité sociale** de l'entreprise. Elle permet d'assurer les adaptations nécessaires de manière progressive et continue, évitant ainsi les ruptures et les reconversions subies ou décidées dans l'urgence. La négociation d'un accord de GEPP garantit la **cohérence entre les orientations stratégiques de la Fondation et la gestion qualitative et quantitative de ses effectifs**.

Les parties signataires ont ainsi défini les objectifs du présent accord de Gestion des Emplois et Parcours Professionnels :

- **Renforcer l'information** sur la stratégie et les grandes orientations de la Fondation pour une meilleure anticipation et compréhension de sa situation, de ses évolutions et des politiques mises en œuvre, permettant ainsi une analyse plus fine des effets prévisibles sur l'emploi et les compétences ;
- **Développer l'employabilité et la professionnalisation** des salariés, en encourageant les professionnels de la Fondation à être pleinement acteurs de leur parcours professionnel ;
- **Encourager et suivre les formations qualifiantes** nécessaires à l'adaptation des emplois aux projets de la Fondation ;
- **Disposer des compétences requises** pour accompagner l'évolution des activités et des métiers.



ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements et salariés de la Fondation ILDYS.

ARTICLE 2 – DUREE – REVISION – DENONCIATION

✓ **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 01 janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2028.

✓ **Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente 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 à chacune des autres parties signataires ou adhérentes 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 ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'accord portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.



✓ **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direccte et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord ;
- Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'avenant ainsi dénoncé restera applicable sans changement



pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L.2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme signataires d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ARTICLE 3 - DÉTERMINATION DES ÉCARTS EN QUALIFICATION ET IDENTIFICATION DES MÉTIERS SENSIBLES

3-1 Les orientations stratégiques de la Fondation ILDYS

Créée en 2014, la Fondation ILDYS est une fondation privée à but non lucratif, reconnue d'utilité publique et relevant de l'économie sociale et solidaire. Avec 1 500 salariés et 1 284 lits et places, la Fondation ILDYS aspire à demeurer un acteur de santé incontournable. Ses pôles de compétences couvrent les secteurs sanitaires, social et médico-social.

Chaque pôle d'activité a défini des orientations stratégiques et des axes de développement clairs pour les années à venir :

- **Les axes stratégiques du pôle sanitaire (2025-2029)** s'articulent autour de 5 axes fondamentaux, déclinant les projets de soins, de rééducation et médico-techniques :
 - Axe 1 : Contribuer à une offre territorialisée, graduée et coordonnée de SMR ; Adapter l'offre aux besoins réels du territoire en collaboration avec les acteurs de santé locaux et en rendant les patients acteurs de leur prise en charge ;

Objectif : Adapter l'offre aux besoins réels du territoire en collaboration avec les acteurs de santé locaux et en rendant les patients acteurs de leur prise en charge.

- Poursuivre l'investissement dans les expertises pointues où la Fondation détient un leadership ;



- Accompagner la modernisation de l'offre SMR en lien avec le virage ambulatoire (développement HTP, équipements innovants, suivi à distance) ;
 - Renforcer la recherche clinique, les partenariats universitaires et la coopération avec la FEHAP ;
 - Déployer des solutions organisationnelles et numériques pour améliorer la pertinence et la continuité des parcours complexes.
- Axe 2 : Développer des filières spécialisées gériatriques, pédiatriques et oncologiques : Mieux intégrer ces filières aux besoins du territoire pour assurer une prise en charge spécialisée et coordonnée ;

Objectif : Développer et mieux intégrer ces filières aux besoins du territoire pour assurer une prise en charge spécialisée, coordonnée et sécurisée :

- Développer des solutions gériatriques innovantes (renforcement de l'offre de proximité et des partenariats locaux) ;
 - Intensifier les actions de prévention ciblant les pathologies majeures et les conduites à risque ;
 - Participer activement aux politiques locales de santé pour réduire les inégalités territoriales d'accès aux soins.
- Axe 3 : Optimiser la pertinence et la continuité des soins ;

Objectif : Réaliser le bon soin, via des prises en charge adaptées et efficaces avec un système d'information partagé et sécurisé

Afin de répondre au mieux aux besoins de la population, il est essentiel de veiller à la pertinence des admissions, des soins dispensés, et de l'orientation à la sortie. Cela suppose des compétences et de l'expertise, de la pluridisciplinarité dans l'approche des prises en soins, et des liens étroits avec les partenaires de l'amont et de l'aval.

- Axe 4 : Fluidifier les parcours de soins pour éviter les ruptures de parcours ;

Objectif : Prévenir les ruptures de parcours.

- Axe 5 : Intégrer le numérique, la télé rééducation et les pratiques innovantes : Moderniser les pratiques de soins en intégrant les nouvelles technologies et en développant des outils numériques partagés.



Objectif : Moderniser les pratiques de soins en intégrant les nouvelles technologies et en développant des outils numériques partagés.

- **Les axes stratégiques du pôle social (2022-2026)**, issus du projet d'établissement du pôle social (2018-2022), se déclinent comme suit :
 - Axe 1 : Inscrire le pôle social dans une logique de parcours et favoriser les conditions d'accueil et d'accompagnement :
 - Favoriser l'accueil des besoins spécifiques des enfants et des adolescents grâce à une offre diversifiée, graduée, souple et modulaire ;
 - Favoriser le développement des partenariats internes et externes (exemple : créer des passerelles avec le pôle sanitaire de la Fondation pour améliorer l'accès aux soins des enfants confiés) ;
 - Favoriser la continuité de parcours pour une stabilité d'accueil et d'accompagnement.
 - Axe 2 : Prévenir les risques en développant des projets de prévention :
 - Renforcer l'accès aux droits des personnes accompagnées ;
 - Développer une nouvelle offre de répit pour prévenir certaines situations à risques de rupture de parcours ;
 - Renforcer l'appui à la parentalité ;
 - Axe 3 : Développer les initiatives innovantes
 - Expérimenter de nouvelles offres d'accueil et d'accompagnement ;
 - Développer le « Allez Vers ».
 - Axe 4 : Développer la capacité d'agir et l'implication des jeunes et de leur famille pour les rendre acteurs :



- Favoriser la participation des familles aux instances qui les concernent ;
 - Renforcer le pouvoir d'agir des enfants et des adolescents
- **Le projet du pôle médico-social** est également fondé sur des axes stratégiques :
 - Axe 1 : Fluidifier les parcours dans les phases de transitions aux grandes étapes de la vie :
 - Développer les dispositifs d'organisation selon une logique de culture parcours.
 - Favoriser une logique de parcours individualisé.
 - Prévenir et accompagner la perte d'autonomie.
 - Renforcer les compétences des professionnels sur les enjeux de parcours.
 - Accompagner les situations les plus complexes.
 - Identifier, prévenir et agir sur les points de rupture.
 - Partager l'information.
 - Axe 2 : Garantir l'accès à une offre de services et d'activités au plus proche du domicile :
 - Développer l'accueil de jour.
 - Développer l'hébergement temporaire.
 - Développer les résidences accueillant les personnes âgées et les personnes handicapées.
 - Développer les soins palliatifs.
 - Développer le répit minutes et le répit nuit.
 - Développer l'habitat partagé.
 - Rechercher des solutions innovantes.
 - Ouvrir les EHPAD sur la cité.



- Axe 3 : Rendre acteur la personne accompagnée et son proche aidant :

- Déployer la formation aux aidants sur l'ensemble du territoire.
- Développer l'éducation thérapeutique de la personne accompagnée.
- Garantir l'effectivité des droits de la personne accompagnée dans le cadre de la démarche parcours.
- Impliquer les pairs dans les formations.

- **Les axes stratégiques du pôle Ressources :**

Les objectifs spécifiques pour le pôle Ressources et le Siège de la Fondation ILDYS portent à la fois sur la spécialisation des fonctions clés et l'adaptation à la complexité croissante de l'environnement du secteur santé.

- Axe 1 : Spécialisation et renforcement des fonctions clés du siège

- Développer l'expertise réglementaire

Mettre en place une veille proactive et des formations continues pour que les fonctions supports (RH, finance, juridique, qualité, achats, sécurité...) anticipent et appliquent rapidement les nouvelles normes et obligations propres au secteur santé, médico-social et social, afin de sécuriser les activités et limiter les risques de non-conformité.

- Structuration des pôles d'excellence

Identifier, spécialiser et renforcer certaines fonctions stratégiques du siège (contrôle de gestion, compliance, audit, SI santé, gestion de la data, RSE...) pour apporter un fort niveau de conseil et d'appui aux établissements, et positionner le siège comme un référent interne.

- Axe 2 : Appropriation et intégration de l'intelligence artificielle & des outils numériques

- Accompagner la transformation digitale

Former les fonctions supports à l'utilisation et au pilotage d'outils avancés (IA, automatisation, data analytics, cybersécurité), revoir les fiches de poste pour



intégrer la dimension numérique et favoriser la montée en compétence des équipes, tout en garantissant l'éthique et la protection des données personnelles.

- Développer des projets pilotes IA adaptés aux métiers supports

Expérimenter l'usage de l'IA pour le traitement automatisé des dossiers administratifs, la gestion prédictive du personnel, l'optimisation budgétaire, la veille réglementaire automatisée, etc.

○ Axe 3 : Répondre aux contraintes financières et environnementales

- Optimiser la gestion des ressources :

Déployer des outils de pilotage de la masse salariale et des coûts, renforcer le contrôle de gestion et la mutualisation des fonctions support, favoriser l'efficacité opérationnelle grâce à des indicateurs partagés entre siège et établissements, pour maîtriser les budgets dans un environnement sous tensions financières accrues.

- Intégrer la RSE et les contraintes environnementale :

Inclure les critères ESG dans le pilotage de la performance du siège, développer et piloter des plans d'action pour réduire l'empreinte carbone (dématérialisation, achats responsables, mobilité durable...), accompagner la montée en compétences sur l'économie circulaire et la transition écologique pour l'ensemble des collaborateurs du pôle ressources.

○ Axe 4 : Gouvernance et gestion agile face à la complexité

- Poursuivre la structuration de la gouvernance des départements du siège et renforcer la coordination siège/établissements

Mettre en place des comités de pilotage thématiques (numérique, réglementaire, RSE, qualité...) recrutant des référents métiers, afin de gagner en réactivité et d'aligner les solutions siège avec les besoins opérationnels.

- Favoriser la mobilité interne et les parcours professionnels spécialisés

Proposer des cursus spécifiques internes pour les fonctions clés du siège (cybersécurité, gestion de crise, IA et data management, pilotage RSE...), pour fidéliser les talents et garantir l'attractivité du siège face à la concurrence.

Ces objectifs permettront au siège de la Fondation ILDYS :



- De prendre un rôle moteur et innovant dans l'accompagnement des établissements ;
- De faire face à la sophistication de la réglementation, aux défis numériques, aux impératifs financiers et écologiques ;
- Tout en valorisant ses expertises internes et renforçant son attractivité dans le secteur.

La **Base de Données Économique, Sociale et environnementale (BDESE)** de la Fondation contient également des informations clés sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Cette base de données intègre les indicateurs essentiels pour évaluer :

- L'investissement social ;
- L'investissement matériel et immatériel ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les fonds propres ;
- L'endettement ;
- Les rémunérations des salariés ;
- Les activités sociales et culturelles ;
- Les flux financiers ;
- La sous-traitance ;
- Les travaux ;
- Les projets stratégiques annuels.

3-2 Compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques des pôles de la Fondation

Les besoins prévisionnels par métier et par année, essentiels au développement des activités de la Fondation ILDYS et conformes aux orientations stratégiques susmentionnées, sont identifiés pour la période **2025-2029** dans le tableau de synthèse figurant en **Annexe 1**.

Les ressources prévisionnelles sont établies sur la base de l'effectif au **31 décembre 2024** et d'une hypothèse de départ à la retraite selon l'âge actuel de départ à la retraite à 62 ans et 9 mois.



Il est entendu que, compte tenu des incertitudes liées à l'âge de départ effectif des salariés et aux financements futurs que la Fondation pourra négocier, les besoins et ressources exprimés pourront être réajustés.

Le document annexé sera par conséquent **réactualisé annuellement** et présenté lors d'une des réunions du **Comité Social et Économique (CSE)** au cours du premier trimestre de chaque année. Les besoins prévisionnels de la Fondation seront également diffusés annuellement à l'ensemble du personnel par note d'information. Une réunion annuelle sera organisée avec deux représentants de chaque syndicat pour échanger sur les éventuels réajustements d'effectifs nécessaire. Des projets de formations qualifiantes pourront être validés pour accompagner les salariés qui souhaitent évoluer vers des métiers répondant à un besoin de la Fondation.

Ce tableau de synthèse des effectifs répond à différents objectifs :

- **Informar les salariés** sur les besoins de la Fondation à court et moyen terme.
- **Permettre à la Direction de la Fondation** de proposer des actions visant à résorber progressivement les écarts entre les besoins en ressources humaines et les ressources humaines prévisionnelles.

3-3 La détermination des "emplois sensibles"

Une attention particulière, notamment par le biais du plan de développement des compétences de la Fondation, sera accordée aux métiers dits sensibles indiqués ci-après :

- **Aide-soignant(e)** : Les aides-soignant(e)s participent activement au confort, à l'hygiène et au bien-être des personnes accompagnées. Ce métier connaît actuellement une tension importante. Son rôle central dans la qualité des soins impose une vigilance accrue sur l'attractivité du métier, la fidélisation des professionnels et les possibilités d'évolution dans les parcours professionnels.



- **Les Assistant(e)s en Soins gérontologiques :** Spécialistes de l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie, les assistant(e)s en soins gérontologiques assurent des soins adaptés aux pathologies liées au vieillissement. Leur rôle complémentaire auprès des équipes soignantes requiert des compétences spécifiques et une connaissance approfondie du public accompagné. La reconnaissance de leur expertise et la prise en compte de leur fonction sont des leviers essentiels pour fidéliser ces professionnels.

- **Les Infirmier( re)s :** Les infirmier(e)s constituent un maillon essentiel de l'organisation des soins. Leur champ d'intervention est vaste : soins techniques, éducation à la santé, coordination d'équipe, conjugué à une évolution des missions, justifie une attention soutenue dans les dispositifs de GEPP, notamment en termes d'évolution de carrière, d'accès à la spécialisation et d'amélioration des conditions d'exercice. Le Ministère prévoit une évolution des fonctions d'infirmier vers davantage d'autonomie. Il conviendra d'accompagner les équipes vers ces transformations en adaptant nos organisations et en proposant des formations adaptées.

- **Les Infirmier(e) en pratiques avancées :** Ces « nouveaux professionnels » portent une double ambition : Il s'agit tout d'abord d'améliorer l'accès aux soins ainsi que la qualité des parcours des patients. En outre, la pratique avancée favorise la diversification de l'exercice des professionnels paramédicaux et débouche sur le développement des compétences vers un haut niveau de maîtrise. Leur intégration dans les organisations constitue une opportunité majeure.

- **Les IDEC (Infirmier(e)s Diplômé(e)s d' tat Coordinateur(trice)s) :** Acteurs clés dans la coordination des soins et l'accompagnement des équipes, les IDEC assurent une interface stratégique entre les différents professionnels de santé. Leur rôle organisationnel, allié à une connaissance fine des réalités de terrain, les positionne comme garants de la qualité et de la continuité des



soins. Leur fonction mérite une reconnaissance accrue, des perspectives d'évolution renforcées et un accompagnement spécifique dans leurs missions managériales.

- **Les médecins (gériatre, néphrologue, pneumologue,...) :** Professionnels dont les compétences sont nécessaires au développement de notre activité médicale, les médecins assurent des missions de diagnostic, de suivi thérapeutique, d'expertise et de coordination. Toutefois, leur nombre limité, crée une situation de tension persistante. Il est donc nécessaire de renforcer les dispositifs d'attractivité, de favoriser la collaboration interprofessionnelle et de développer de nouvelles organisations du travail intégrant la pratique coordonnée et les délégations de tâches.
- **Les dentistes :** Les chirurgien(ne)s-dentistes interviennent dans la prévention, le diagnostic et le traitement des pathologies bucco-dentaires. Leur action est déterminante dans le maintien de la santé générale des personnes accompagnées. Cependant, la répartition géographique inégale des professionnels et la faible densité dans certains territoires engendrent des difficultés d'accès aux soins. Il conviendra de promouvoir des mesures incitatives à l'installation, ainsi que des partenariats avec les structures de soins existantes.
- **Les technicien(ne)s de l'information médicale (TIM) :** Garants de la qualité et de l'exhaustivité des données médico-économiques, les TIM jouent un rôle stratégique dans la valorisation de l'activité des établissements. L'évolution du cadre réglementaire et l'intégration du numérique en santé renforcent leur utilité dans le pilotage de la performance.
- **Les assistant(e)s familial(e)s :** Acteurs essentiels de la protection de l'enfance, les assistant(e)s familial(e)s offrent un cadre de vie stable, sécurisant et structurant à des enfants confrontés à des situations de rupture ou de danger. Leur mission éducative et affective, exercée au sein de leur



propre domicile, implique un engagement fort et une posture professionnelle singulière.

- **Les masseur(se)s-kinésithérapeutes** : Professionnels de la rééducation et de la réadaptation, les masseur(se)s-kinésithérapeutes jouent un rôle fondamental dans la prévention de la perte d'autonomie, la récupération fonctionnelle et l'amélioration de la qualité de vie des personnes accompagnées. Les tensions croissantes sur ce métier, liées à une démographie insuffisante et à une forte attractivité du secteur libéral, entraînent des difficultés de recrutement durables.
- **Les psychomotriciens** : Spécialistes du lien entre le corps et le psychisme, les psychomotriciens accompagnent les troubles du développement moteur et émotionnel chez les enfants comme chez les adultes. Leur intervention contribue de manière significative au maintien de l'équilibre psychocorporel des personnes accompagnées. Face à une reconnaissance encore insuffisante et une offre de formation limitée, il est essentiel de valoriser leur rôle au sein des équipes pluridisciplinaires.
- **Les métiers éducatifs dont les référentiels sont en évolution** : Ces professionnels – éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, éducateurs de jeunes enfants – sont en première ligne pour accompagner les publics fragiles. L'évolution des référentiels de formation et de compétences exige un accompagnement adapté pour garantir une bonne appropriation des nouvelles pratiques. La prise en compte de leurs missions, la reconnaissance de leur technicité et l'accès à la formation continue sont des enjeux majeurs pour sécuriser ces parcours professionnels.
- **Les métiers impactés directement par l'Intelligence artificielle** : les secrétaires médicales, les comptables et gestionnaires RH, les informaticiens... 'arrivée massive de l'IA dans les pratiques professionnelles transforme en profondeur certains métiers support. Si elle offre des gains en



efficience, elle impose aussi une montée en compétences rapide, un repositionnement des missions et un accompagnement au changement. Une anticipation proactive est nécessaire afin de sécuriser les emplois concernés et de développer de nouvelles compétences transversales.

- **Les métiers émergents en lien avec la Recherche et l'Innovation** : En pleine structuration, ces métiers — data scientists en santé, coordinateurs de projets de recherche, ingénieurs en biotechnologie — incarnent le virage vers une médecine personnalisée, prédictive et préventive. Ils exigent des profils hautement qualifiés et adaptés aux environnements complexes. Le développement de ces fonctions stratégiques passe par une politique de formation ambitieuse, une attractivité accrue et une meilleure intégration dans les parcours professionnels.

ARTICLE 4 – FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR RESORBER LES ECARTS ENTRE LES BESOINS ET LES RESSOURCES HUMAINES PREVISIONNELLES

Les dispositifs de formation, qu'ils soient à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doivent contribuer à résorber les écarts constatés entre les besoins de la Fondation et les compétences de ses collaborateurs.



4.1 Dispositifs de formation continue à l'initiative du salarié

Ces dispositifs permettent aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel et de développer leurs compétences.

4.1.1 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Tout salarié de la Fondation dispose d'un CPF dès son entrée dans la vie active, à partir de 15 ou 16 ans, selon le statut et jusqu'à sa retraite.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) vise à :

- **Favoriser** l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences ;



- **Accorder** au salarié l'autonomie nécessaire pour choisir ses formations ;
- **Co-construire** un projet professionnel avec le salarié en contribuant au développement de ses compétences.

Bien que l'initiative d'utiliser les droits inscrits sur le CPF revienne au salarié, l'employeur peut l'informer, le conseiller et l'orienter.

La Fondation favorisera l'utilisation du CPF pour les projets présentant un intérêt mutuel, c'est-à-dire qui **contribuent à l'évolution professionnelle** du salarié tout en **répondant aux besoins de la Fondation**. À ce titre, la Fondation pourra accepter que certaines formations financées par le CPF se réalisent sur le temps de travail rémunéré, sous réserve qu'elles s'inscrivent dans le plan de développement des compétences.

4.1.2 Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet au titulaire d'un CPF **de mobiliser ses droits pour financer une formation certifiante en lien avec un projet de changement de métier ou de profession**. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique si la formation est suivie, en tout ou partie, sur son temps de travail. Ce dispositif remplace le Congé Individuel de Formation (CIF).

Les objectifs du PTP sont de :

- **Accéder** à une formation certifiante ;
- **Préparer** une mobilité (changement d'activité, de fonction, reconversion) ;
- **Accompagner** un projet professionnel individuel.

La Fondation s'engage à étudier toutes les demandes d'absence dans le cadre d'un PTP. Une attention particulière sera portée aux salariés dont **les métiers sont identifiés comme sensibles** dans le présent accord, ainsi qu'à ceux susceptibles d'être concernés par une inaptitude à moyen terme et tout particulièrement aux salariés n'ayant pas de qualification ou un bas niveau de qualification.

4.1.3 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)



La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet au salarié d'obtenir la validation totale ou partielle d'un titre ou d'un diplôme en faisant valoir ses expériences professionnelles. Elle peut être initiée par **le salarié** (via le CPF) ou **par l'employeur** (auquel cas elle s'intègre au plan de développement des compétences, sous réserve de la prise en compte de l'OPCO Santé).

La Fondation s'engage à étudier toutes les demandes de VAE et à accepter celles des salariés occupant **des métiers identifiés comme sensibles** (quantitativement inadaptés aux besoins de la Fondation) dans le présent accord. Une attention particulière sera également accordée aux salariés susceptibles d'être concernés par une inaptitude à moyen terme **et tout particulièrement aux salariés n'ayant pas de qualification ou un bas niveau de qualification.**

4.1.4 Le Bilan de Compétences (BC)

Le Bilan de Compétences (BC) permet aux salariés de faire le point sur leurs aptitudes, capacités et motivations avec l'aide d'un organisme extérieur, afin de définir un projet professionnel ou de formation. Il peut être réalisé à l'initiative du salarié (via un congé spécifique) ou, avec son accord, dans le cadre du plan de développement des compétences.

Pour l'employeur, les objectifs du bilan de compétences sont de :

- **Identifier** les souhaits d'évolution ou de mobilité des salariés ;
- **Repérer** les compétences de ses collaborateurs ;
- **Initier** une démarche de Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) ;
- **Élaborer** un plan de développement des compétences "sur-mesure".

Pour le salarié, les objectifs du bilan de compétences sont de :

- **Préparer** une Validation des Acquis par expériences (VAE) ;
- **Recenser** les expériences et compétences professionnelles ;
- **Élaborer** un projet professionnel réaliste et, si nécessaire, un projet de formation ;
- **Étudier** les possibilités de mobilité avec l'aide d'un spécialiste extérieur à la Fondation ;



- **Se positionner** dans un environnement professionnel et sur le marché de l'emploi.

Les bilans de compétences des salariés occupant des métiers sensibles ou susceptibles d'être reconnus inaptes à moyen terme et tout particulièrement aux salariés n'ayant pas de qualification ou un bas niveau de qualification pourront être financés par le plan de développement des compétences dans les conditions définies par la Fondation. Les demandes des élus qui ont acquis des compétences au cours de leur mandat seront également étudiées.

Ces bilans seront étudiés annuellement lors de la validation du plan de développement des compétences.

Les demandes d'absence pour réaliser des bilans de compétences seront validées par la Direction. Les salariés dont le bilan de compétences est validé dans le cadre du plan de développement des compétences de la Fondation, bénéficieront du maintien de leur rémunération pendant leur absence.

4.1.5 Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif gratuit et externe délivré par des opérateurs spécifiques (APEC, prestataires désignés par la Région, etc.). Il vise à aider les salariés dans l'élaboration et la concrétisation de leurs projets d'évolution professionnelle, favorisant ainsi l'amélioration de leur qualification, leur évolution et la sécurisation de leur parcours.

Les objectifs du CEP sont de :

- **Être acteur** de son parcours professionnel ;
- **Accéder** à des services complets pour définir et réaliser un projet professionnel ;
- **Favoriser** et optimiser l'utilisation du CPF, notamment pour une transition ou une reconversion (CPF de transition professionnelle).

Le salarié est libre de choisir l'opérateur de son choix sans en référer à l'employeur. Le CEP se déroule en dehors du temps de travail.

Toutefois, les salariés qui en feront la demande pourront bénéficier, sur la période 2025-2028, d'une demi-journée sur le temps de travail pour rencontrer un conseiller



en évolution professionnelle, sous réserve de présenter un justificatif un mois avant la date de l'entretien.

4.2 Dispositifs de formation continue à l'initiative de l'employeur

La Fondation met en œuvre différents dispositifs de formation continue à son initiative, s'articulant autour des axes suivants :

- Orientations annuelles du plan de développement des compétences ;
- Plan de développement des compétences ;
- Actions individuelles et collectives ;
- Actions pluriannuelles ;
- Accès à la formation pour tous ;
- Identification des actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- Identification des actions de développement des compétences du salarié.

De plus, la Fondation ILDYS s'engage à :

- **Réaliser** un plan de développement des compétences pluriannuel, complété et réajusté chaque année (un quart du budget des actions sera identifié dans ce cadre) ;
- **Consacrer** au moins un quart du budget de formation chaque année aux actions de formations qualifiantes ;
- **Proposer** une action de formation en interne ou externe, pour 70% des salariés présents sur l'ensemble de la période du présent accord. Les demandes des salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis cinq ans seront accordées en priorité si elles s'inscrivent dans les orientations professionnelles de la Fondation ILDYS ;
- **Organiser** des actions de formation spécifiques sur les savoirs de base. Un thème sera privilégié chaque année après échange avec la commission formation (par exemple : connaissances de base en informatique, hygiène de vie) ;



- **Organiser** annuellement une à deux informations/formations sur le thème "préparation à la retraite" sous réserve qu'au moins cinq salariés soient intéressés ;
- **Organiser** une formation sécurité routière.

4.3 Information sur la gestion des parcours professionnels

La Fondation ILDYS renforcera sa communication en proposant aux salariés :

- Une synthèse du suivi des effectifs GEPP par catégorie professionnelle ;
- Deux sessions d'information sur les dispositifs de la formation continue (avec la présence éventuelle de conseillers formation de l'organisme collecteur) ;
- Deux sessions d'information sur les dispositifs de retraite, avec un préavis d'au moins deux mois, pour permettre aux salariés de s'organiser ;

La mise à disposition de fiches pratiques sur l'intranet de la Fondation, notamment sur les dispositifs de formation et les démarches pour faire valoir ses droits à la retraite.

ARTICLE 5 – LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

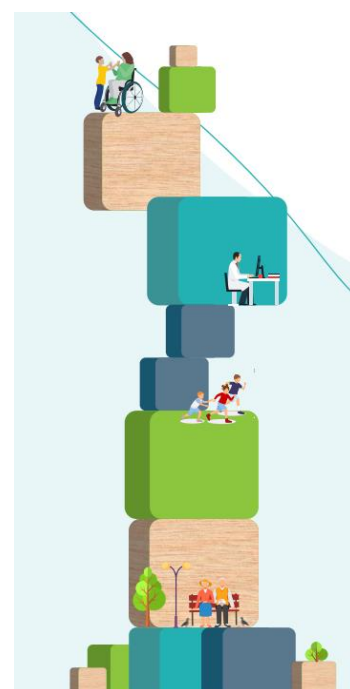
5.1 Développer la pratique des entretiens

L'entretien professionnel

Afin d'optimiser l'accompagnement des salariés, l'entretien professionnel sera **le dispositif de référence** pour envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les formations y contribuant.

5.1.1 Salariés concernés

L'entretien professionnel concernera **tous les salariés de la Fondation présents de manière continue depuis au moins trois ans** sur la période d'application du présent accord. Les salariés seront informés qu'ils bénéficieront de



cet entretien axé sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique direct (N+1) du salarié.

Un entretien sera également proposé aux salariés ayant eu de **longues périodes de suspension de contrat de travail** (congé maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé longue maladie, etc.), éventuellement avant leur reprise d'activité.

Par ailleurs, les **salariés nouvellement embauchés** seront individuellement informés, dès leur arrivée, qu'ils bénéficieront d'un entretien professionnel.

5.1.2 Périodicité de l'entretien

Les salariés bénéficieront d'un entretien professionnel **au minimum tous les trois ans**. Un recueil des souhaits de formation pourra néanmoins être réalisé **chaque année** à partir des entretiens professionnels.

5.1.3 Conditions d'organisation des entretiens

L'entretien professionnel sera organisé par la direction générale ou son représentant (le N+1). Il peut être rattaché à un autre entretien, sans pour autant y être confondu.

Pour les salariés ayant eu de longues périodes de suspension de contrat de travail, les entretiens professionnels pourront être réalisés par la Direction des Ressources Humaines ou l'un de ses représentants.

5.1.4 Bilan des entretiens

Tous les six ans, un **bilan récapitulatif du parcours professionnel** des salariés sera réalisé par le responsable hiérarchique.

5.1.5 Dispositions en faveur des salariés en forfait jour

Compte tenu de l'autonomie accordée aux salariés en forfait jour, un **entretien annuel** spécifique sera réalisé pour aborder les points suivants :

- La charge de travail ;



- L'organisation du travail et l'articulation entre vie professionnelle et personnelle ;
- Les perspectives d'évolution ;
- La rémunération.

5.2 L'entretien de fin de carrière

Les salariés en fin de carrière pourront bénéficier d'un entretien dédié à l'aménagement de leur fin de carrière, notamment pour évoquer :

- L'aménagement et la durée du temps de travail ;
- Les souhaits de mobilité ;
- Le souhait de bénéficier d'une visite médicale.



Le service des ressources humaines proposera cet entretien par courrier à chaque salarié de **plus de 57 ans**.

5.3 Favoriser la mobilité professionnelle

5.3.1 La cartographie des métiers et des aires de mobilité

Afin de répondre aux besoins de la Fondation et d'accompagner les parcours professionnels des salariés, une **cartographie des métiers issus des filières de la convention collective FEHAP** (médicale, soignante, éducative et sociale, logistique, administrative) sera réalisée. Cette cartographie identifiera les aires de mobilité et mettra en évidence les passerelles entre les métiers, distinguant :

- Les passerelles courtes (métiers au contenu proche).
- Les passerelles nécessitant l'acquisition d'un nouveau domaine de compétences.
- Les passerelles longues.



Cette cartographie sera finalisée pour le **30 juin 2027** et mise à disposition des salariés sur l'intranet (**annexe 2**). Le service des ressources humaines pourra conseiller et orienter les salariés souhaitant s'orienter vers un autre métier.

5.3.2 La communication des besoins et des offres d'emplois au sein de la Fondation

Les informations sur les besoins et les offres d'emplois au sein de la Fondation seront disponibles pour les salariés sur l'ensemble des sites. Ces communications permettront aux salariés de prendre connaissance des besoins en Ressources Humaines et de se projeter sur des emplois pour lesquels la Fondation aura des besoins à court et moyen terme.

La confrontation annuelle des besoins de la Fondation, des souhaits d'évolution des salariés et de la cartographie des passerelles entre les métiers enrichira le dialogue et facilitera la construction de parcours professionnels.

5.3.3 La mobilité horizontale

Pour favoriser la mobilité des salariés au sein des établissements de la Fondation ILDYS, la Direction des Ressources Humaines s'engage à **diffuser les offres d'emplois en CDI sur l'intranet** de la Fondation, permettant aux salariés intéressés de candidater.

Une attention particulière sera accordée aux salariés souhaitant augmenter leur temps de travail ou ceux souhaitant passer d'un travail de nuit à un travail de jour. Afin d'assurer la transparence des processus de recrutement pour les contrats à durée indéterminée, le processus suivant est établi :

- Tous les salariés dont les candidatures internes pour des postes en CDI sont en adéquation avec le poste bénéficieront d'un entretien.
- L'entretien sera mené par le cadre de proximité.

Les critères ci-après seront utilisés pour objectiver l'appréciation des candidatures :



	Nom	Prénom	CDD	CDI	ETP	J/N	Service actuel	Temps de travail demandé	Ancienneté CDD	Date CDI	Contexte médical	Cotation/critères									Total	Décision
												1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1																						
2																						
3																						

	Critères	Pondération
	Préconisation médicale de la médecine du travail	La personne est prioritaire quel que soit l'appréciation des autres critères
1	CDI à temps partiel désirant passer à temps plein	5
2	CDI de nuit désirant passer de jour, dont l'ancienneté sur le poste est > à 1 an	4
3	CDI du pool dont l'ancienneté dans le pool est > à 2 ans	3
4	CDI en fonction de l'ancienneté	2
5	CDD désirant passer en CDI	1
6	Qualification	4
7	Qualités relationnelles	2
8	Qualité d'adaptation	2
9	Motivation	1



5.3.4 La mobilité verticale

Les postes à pourvoir en CDI feront l'objet d'une information interne. Les **candidatures internes seront étudiées en priorité** et feront l'objet d'un entretien systématique avant de recourir à un recrutement externe.

La Fondation s'efforcera, dans la mesure du possible, de mettre en place des organisations provisoires sécurisées afin de permettre aux candidats intéressés par de nouvelles responsabilités de vérifier que le contenu du poste est conforme à leurs attentes et en adéquation avec les besoins du service. L'entretien sera mené par le cadre de proximité.

5.3.5 La mobilité externe

- **S'engager auprès d'une autre structure** : La Fondation ILDYS souhaite encourager la mobilité externe pour permettre à certains salariés de réaliser leur projet professionnel si la Fondation ne peut leur offrir un cadre d'évolution souhaitable. Les offres des établissements partenaires dont la Fondation a connaissance seront mises à disposition des salariés sur l'intranet, leur permettant ainsi de candidater.
- **Construire des coopérations et des parcours avec des établissements partenaires** : Dans un contexte d'encouragement à la mutualisation des moyens entre établissements de santé, les parties au présent accord s'entendent pour favoriser la mobilité externe temporaire des salariés. Une recherche de mutualisation des moyens se poursuivra avec les partenaires habituels de la Fondation ILDYS (ex : CHRU de Brest, Centre Hospitalier des Pays de Morlaix). Des coopérations seront également recherchées dans les autres pôles de la Fondation : médico-social, social et Ressources.



5.3.6 Accompagner les mobilités professionnelles imposées

Bien qu'un des objectifs de la GEPP soit d'anticiper les évolutions nécessaires pour faciliter leur mise en œuvre, certaines mobilités peuvent être subies et difficiles à accepter pour les salariés. Dans ces situations, la Direction des Ressources Humaines s'engage à rechercher toutes les mesures favorisant la mobilité des salariés concernés. Une aide financière de 500€ sera par exemple attribuée par salarié dans le cadre d'une mobilité imposée.

ARTICLE 6 – FAVORISER LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

La Fondation s'engage à observer l'accès et le maintien dans l'emploi sous divers angles, en orientant spécifiquement ses actions vers l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'insertion des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors, ainsi que l'accompagnement des salariés à mi-parcours et de ceux susceptibles d'être reconnus inaptes à leur poste de travail.



6.1 Garantir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

L'égalité femmes-hommes est un enjeu majeur pour la Fondation ILDYS, témoignant de son engagement contre toute discrimination fondée sur le sexe, que ce soit en matière d'embauche, de rémunération, de formation ou d'évolution professionnelle.

L'Index d'égalité femmes-hommes 2025 atteste d'un traitement identique entre les femmes et les hommes salariés au sein des établissements de la Fondation. La Fondation s'engage à poursuivre la recherche d'un équilibre à travers les actions suivantes :

- **Négocier un nouvel accord d'entreprise** relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes sera proposé aux organisations syndicales.



- **Réaliser un bilan annuel** : Une situation comparée des femmes et des hommes sera présentée chaque année aux élus du CSE.
- **Maintenir l'ancienneté** : L'ancienneté sera maintenue durant la période de congé parental.

Par ailleurs, au-delà des principes généraux de non-discrimination, une vigilance renforcée sera exercée concernant l'organisation du travail des **femmes enceintes**, en particulier pour :

- **La limitation du port de charges**, de la station debout prolongée et des déplacements. Cette évaluation, réalisée par le responsable de service, pourra s'appuyer sur l'expertise des préventeurs de la Fondation ou sur une intervention externe (service de santé au travail etc.).
- **Un rendez-vous**, à la demande du salarié, auprès des services de santé au travail.

6.2 Favoriser l'insertion des jeunes

La Fondation souhaite **favoriser l'insertion des jeunes** en s'appuyant sur les dispositifs ayant démontré leur efficacité.



- **Par l'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage, qu'il soit à durée limitée (CDD) ou indéterminée (CDI), est un contrat de travail de droit privé permettant à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise (sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage) et en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) sur une durée d'un à trois ans.

La Fondation s'engage à favoriser le recrutement d'apprentis, notamment pour les métiers dont le besoin a été identifié, tels que les fonctions d'aide-soignant et les fonctions supports du pôle ressources. La Fondation s'engage à recruter chaque année un nombre d'apprentis représentant entre 1 % et 5 % de ses équivalents temps plein (ETP).



- **Par les Parcours Emploi Compétences (PEC)**

La mise en œuvre des **Parcours Emploi Compétences (PEC)** repose sur le **trptyque emploi-formation-accompagnement**. L'objectif est d'offrir un emploi permettant le développement de compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement continu par l'employeur et le service public de l'emploi, visant une inclusion durable des personnes éloignées du marché du travail.

L'objectif de la Fondation est de permettre à des jeunes demandeurs d'emplois d'accéder à des emplois disponibles au sein de ses établissements ou dans d'autres entreprises recherchant les compétences qu'ils auront développées. Il est à noter que ce dispositif peut s'appliquer de manière plus générale à tout public éligible.

La Fondation s'engage à communiquer annuellement auprès des Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur le nombre de recrutements réalisés via ce dispositif.

6.3 Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés à mi-parcours et des seniors

Le maintien dans l'emploi peut être accompagné à différentes périodes de la vie professionnelle.

6.3.1 Le maintien des salariés à mi-parcours

Outre l'accès à l'emploi des jeunes, il est crucial de maintenir dans l'emploi les salariés à mi-parcours. Pour cela, la Fondation s'engage à réinventer des parcours professionnels attractifs en prenant en compte les dimensions suivantes :

- Élargir les champs d'intervention des professionnels en négociant des coopérations avec des établissements partenaires et en proposant aux salariés d'intégrer des groupes pluridisciplinaires sur diverses thématiques.
- Proposer un plan de développement des compétences pluriannuel permettant au salarié de se projeter.



- Favoriser les parcours professionnels internes (mobilité verticale et horizontale).
- Développer la culture d'entreprise et le sentiment d'appartenance à la Fondation.

6.3.2 Le maintien des salariés seniors

La Fondation ILDYS souhaite utiliser les dispositifs spécifiques en vigueur pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors, afin de contrer les difficultés rencontrées par ce public sur le marché du travail.

La Fondation Ildys acceptera la transformation de l'indemnité de départ à la retraite en temps de repos pour les salariés qui en exprimeront le souhait dans les conditions prévues par la convention collective FEHAP 51.

La Fondation Ildys proposera aux organisations syndicales de négocier sur un **Compte Epargne temps (CET)** avec pour objectif de cumuler des temps de repos en fin de carrière qui pourront compléter les différents dispositifs en vigueur (retraite progressive, transformation de l'indemnité de départ à la retraite en temps de repos...) afin d'envisager une fin de carrière avant l'âge légal de départ à la retraite.

6.3.2.1 Contrat à Durée Déterminée (CDD) Senior

Ce contrat est conçu pour favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi proches de la retraite, leur permettant de compléter leurs droits pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Il s'agit d'un CDD "classique" dont la durée maximale (renouvellement inclus) peut atteindre 36 mois (contre 18 mois habituellement). Le CDD senior peut être conclu avec une personne de **57 ans et plus**, inscrite depuis **plus de trois mois comme demandeur d'emploi** ou bénéficiant d'un **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)** à l'issue d'un licenciement économique.

6.3.2.2 Contrat Unique d'Insertion (CUI) - Parcours Emploi Compétences (PEC)



Le Parcours Emploi Compétences (PEC), contrat aidé destiné aux personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, peut, lorsqu'il est conclu à durée déterminée, être prolongé jusqu'à une durée totale de cinq ans (au lieu de deux ans) pour les personnes âgées de 50 ans et plus. À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

La Fondation s'engage à étudier le recrutement de salariés seniors sans aucune discrimination et à utiliser les dispositifs développés dans le cadre des politiques de l'emploi pour recruter des jeunes et des seniors.

Par ailleurs, la Fondation ILDYS souhaite prendre en compte les difficultés que peuvent rencontrer certains professionnels en fin de carrière, en raison de parcours éprouvants ou de situations personnelles. Pour favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés, la Fondation acceptera de réduire le temps de travail des professionnels qui en feront la demande, dans les limites suivantes :

- Prise en charge des cotisations retraite des salariés **2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite**. Les demandes doivent être formulées au plus tard le 30 novembre de chaque année pour une mise en œuvre l'année suivante ;
- Dans la limite de **douze prises en charge pour la première année** sur l'ensemble des établissements de la Fondation et **dix prises en charge pour les années suivantes**, en priorisant :
 1. Les salariés entrant dans les critères de pénibilité reconnus par la loi :
 - a) Le travail de nuit ; Réalisé entre minuit et 5h, au moins 120 nuits par an.
 - b) Le travail en équipes successives alternantes : Alternance régulière de postes matin / après-midi / nuit, au moins 30 nuits par an.
 - c) Le travail répétitif : Répétition d'un même geste à un rythme contraint, avec un temps de cycle ≤ 1 minute, ou plus de 30 actions techniques par minute, pendant au moins 900 heures par an.



- d) Le travail en milieu hyperbare : Intervention en environnement à pression supérieure à l'atmosphère (plongée, caisson hyperbare, etc.), au moins 60 interventions par an.
- e) L'exposition à des températures extrêmes : Températures $\leq 5^{\circ}\text{C}$ ou $\geq 30^{\circ}\text{C}$, pendant au moins 900 heures par an.
- f) L'exposition au bruit : Exposition moyenne $\geq 81 \text{ dB(A)}$ sur 8 heures ou pics $\geq 135 \text{ dB(C)}$, pendant au moins 600 heures par an.

2. Les salariés faisant l'objet d'un aménagement de poste co-construit entre l'employeur et les services de santé au travail.

3. L'âge des salariés.

- Dans la limite de 0,20 Équivalent Temps Plein (ETP).
- Au maximum deux ans avant le départ à la retraite du salarié.

Un bilan annuel de ces réductions de temps de travail sera présenté lors d'une réunion du CSE.

De plus, la Fondation s'engage à répondre favorablement aux demandes des salariés non cadres éligibles et à examiner avec bienveillance celles des salariés cadres, tout en veillant à assurer la continuité des activités des services. Il en découle que les demandes de passage en retraite progressive pourront être décalées dans le temps si la continuité des activités n'est pas assurée (difficultés de recrutement ...). Aussi, les salariés dont la demande de prise en charge n'aura pas été validée la première année bénéficieront d'une priorité l'année suivante.

Le maintien dans l'emploi des seniors est un enjeu essentiel pour la Fondation, notamment pour organiser un transfert de compétences et maintenir la qualité des prestations. À ce titre, la Fondation s'engage à développer le tutorat sur la période 2025-2029 en créant un **dispositif de tutorat/parrainage** pour les nouveaux salariés, assuré notamment par des salariés seniors du même métier.

6.4 Favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap



La Fondation souhaite s'engager dans une politique active d'intégration du handicap. Pour cela, elle formera **quatre référents handicap** (deux représentants de la direction, deux salariés en situation de handicap ou non) qui seront des personnes ressources pour faciliter la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par la Direction et les Instances Représentatives du Personnel.

Les principales fonctions et missions de ces référents handicap seront de :

- **Construire** des fiches synthétiques sur les droits des salariés reconnus travailleurs handicapés (droits, financements).
- **Répondre** à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé.
- **Suivre** les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle (une rencontre sera proposée chaque année aux salariés concernés).
- **Accompagner** les salariés dans leurs démarches pour être reconnus bénéficiaires.
- **Faciliter** l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de travailleur handicapé.
- **Anticiper** au mieux les démarches à effectuer en cas d'arrêts de travail ou dès la restriction d'aptitude.
- **Favoriser** la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude.
- Servir de relais aux missions handicap nationales ou associatives existantes.
- **Donner** un avis consultatif sur les projets d'aménagement et les projets immobiliers.

6.5 Garantir le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Les représentants syndicaux occupent une place prépondérante dans le dialogue social au sein de la Fondation. Ils doivent pouvoir exercer leur mandat tout en poursuivant leur activité professionnelle.

Les parties réaffirment leur engagement à appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants désignés ou élus dans l'exercice de leurs fonctions. L'exercice d'un mandat syndical



ne peut en aucun cas constituer un frein à l'évolution de carrière du salarié ni à son accès aux actions de formation.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux représentants syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

ARTICLE 7 – ATTIRER, INTEGRER ET FIDELISER LES TALENTS : DEVELOPPER NOTRE MARQUE EMPLOYEUR

De nombreuses entreprises anticipent et rencontrent des difficultés de recrutement. La Fondation ILDYS n'échappe pas à cette réalité pour certains métiers ou établissements. Dans ce contexte, la communication et le développement de notre **marque employeur** deviennent des enjeux stratégiques pour attirer et fidéliser les meilleurs professionnels.



7.1 Développer notre marque employeur et optimiser nos outils de recrutement

Pour renforcer notre attractivité et valoriser la Fondation comme employeur de choix, nous nous engageons à développer et promouvoir notre marque employeur à travers les actions suivantes :

- **Création d'une page carrière dédiée** : Nous mettrons en place une page carrière sur notre site web institutionnel. Cette page mettra en lumière les nombreux avantages offerts à nos salariés : nos valeurs fondamentales, la qualité de notre cadre de travail, les prestations du CSE, et les opportunités de notre plan de développement des compétences.
- **Acquisition d'un outil de gestion des candidatures** : La Fondation se dotera d'un outil performant et attractif pour la gestion de nos offres d'emploi et le suivi des candidatures, garantissant une expérience candidat fluide et professionnelle.
- **Participation active aux événements professionnels** : Notre présence régulière aux salons de l'emploi et forums professionnels contribuera à faire



connaître la Fondation et à reconnaître notre expertise et notre savoir-faire auprès d'un large public.

- **Diffusion de témoignages et valorisation des parcours internes** : Nous mettrons en avant les parcours réussis au sein de la Fondation à travers des témoignages de salariés, des études de cas, et des vidéos, diffusés sur notre page carrière et nos réseaux sociaux professionnels.

7.2 Renforcer la collaboration avec les écoles et instituts de formation

La Fondation entretient des liens solides avec les instituts et écoles de formation, une collaboration essentielle qui contribue déjà à limiter nos difficultés de recrutement. Nous nous engageons à poursuivre et à intensifier ces échanges pour maintenir des relations privilégiées avec les établissements qui forment nos futurs professionnels. Cela inclura l'organisation de visites, des interventions de nos professionnels, et la participation aux jurys de fin d'études.

7.3 Poursuivre la collaboration avec les établissements partenaires

Comme évoqué précédemment dans cet accord, la collaboration avec nos établissements partenaires représente une opportunité pour le recrutement de salariés recherchant des temps complets ou des projets professionnels que la Fondation ne peut offrir directement. Nous continuerons à envisager des recrutements en partenariat avec d'autres établissements tout au long de la période d'application du présent accord.

7.4 Réinventer les entretiens de recrutement

Le recrutement est une démarche stratégique pour la Fondation. Il doit être mené avec méthode pour valoriser tous les avantages offerts à nos futurs professionnels. Pour cela, nous mettrons en œuvre les actions suivantes :

- **Formation des recruteurs** : Les recruteurs de la Fondation bénéficieront d'une formation collective interne, dispensée par un organisme spécialisé que nous aurons sélectionné, afin d'harmoniser nos pratiques et d'optimiser l'expérience candidat ;



- **Support de communication pour les candidats** : La Fondation élaborera un support de communication dédié aux candidats reçus en entretien de recrutement, présentant de manière attractive les spécificités de notre environnement de travail et les bénéfices à nous rejoindre ;
- **Mise en place d'entretiens "découverte métier"** : Pour les postes clés ou en tension, nous proposerons des entretiens avec des professionnels du service concerné sur leur temps de travail, permettant aux candidats de mieux appréhender le quotidien du poste et la culture d'équipe ;

7.5 Renforcer le dispositif d'accueil et d'intégration des professionnels

Pour garantir une intégration réussie et favoriser la fidélisation de nos nouvelles recrues, nous nous engageons à moderniser notre dispositif d'accueil et d'intégration :

- **Actualisation du livret d'accueil** : Le livret d'accueil sera régulièrement mis à jour pour fournir des informations complètes et pratiques aux nouveaux arrivants ;
- **Promotion et évolution de la journée d'accueil** : Nous valoriserons et ferons évoluer la journée d'accueil, en y intégrant des sessions interactives, des présentations des différentes facettes de la Fondation, et des opportunités d'échanges avec des membres de la Direction, la secrétaire du CSE, l'hygiéniste...
- **Réalisation de vidéos d'accueil** : Des vidéos d'accueil immersives seront créées pour présenter la Fondation, ses valeurs, ses équipes et ses différents sites, offrant une première approche dynamique et engageante ;
- **Mise en place d'un système de "parrainage"** : Chaque nouvel arrivant se verra attribuer un parrain ou une marraine expérimenté(e) au sein de la Fondation pour faciliter son intégration, répondre à ses questions et l'accompagner dans la découverte de son environnement professionnel.



Article 8- SUIVI DE L'ACCORD

Afin de garantir la mise en œuvre effective des engagements prévus dans le présent accord, une réunion annuelle de suivi sera programmée entre la direction et les délégués syndicaux signataires.

Cette réunion aura pour objet :

- D'évaluer l'avancement des actions prévues,
- D'identifier les éventuelles difficultés rencontrées,
- Et, le cas échéant, de proposer des ajustements ou pistes d'amélioration.

Les éléments issus de cette réunion feront ensuite l'objet d'une présentation en CSE.

Article 9 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié, à l'initiative de la société aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A l'initiative de la Direction, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (articles D.2231-4 et suivants du Code du Travail).

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Brest.

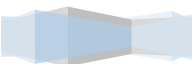
Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.



Annexe 1 : Prévisions des besoins par métier et année pour la période 2025-2029 :

Le tableau ci-après présente les **effectifs prévisionnels**, sans toutefois intégrer, notamment, les impacts :

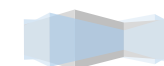
- Financiers et les éventuelles difficultés de financement de nos activités qui nécessiteront des décisions structurantes sur la situation des effectifs sur l'ensemble des pôles,
- Des innovations technologiques,
- Des évolutions de certains métiers.



	ETP CDI au 31/12/24	Année 2025				Année 2026				Année 2027				Année 2028			
Métier		ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départ	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart
MEDICO SOCIAL	315,48	4,50	4,50	315,48	-	15,00	16,40	316,88	1,40	10,00	52,37	359,25	42,37	7,65	7,65	359,25	-
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	20,60			20,60	-	2,00	2,00	20,60	-			20,60	-	1,00	1,00	20,60	-
AGENT HOTELIER	15,66			15,66	-			15,66	-			15,66	-			15,66	-
AGENT DES SERVICES	54,35	0,50	0,50	54,35	-	4,00	4,00	54,35	-	3,00	6,77	58,12	3,77	3,00	3,00	58,12	-
AIDE SOIGNANT	128,27	0,50	0,50	128,27	-	5,00	6,40	129,67	1,40	5,00	5,15	129,82	0,15	2,00	2,00	129,82	-
AIDE SOIGNANT / ASSISTANT SOINS EN GERONTOLOGIE	-			-	-			-	-		9,72	9,72	9,72			9,72	-
ANIMATEUR SOCIO EDUCATIF	1,37			1,37	-			1,37	-			1,37	-			1,37	-
ANIMATRICE	3,80			3,80	-			3,80	-			3,80	-			3,80	-
ASSISTANT SOINS EN GERONTOLOGIE	1,80			1,80	-			1,80	-			1,80	-			1,80	-
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
ASSISTANT SOCIAL	1,00			1,00	-			1,00	-		0,80	1,80	0,80			1,80	-
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	-	1,00	1,00	-	-			-	-		1,20	1,20	1,20			1,20	-
AUXILIAIRE SOCIO EDUCATIF	2,30			2,30	-			2,30	-			2,30	-			2,30	-
CADRE INFIRMIER	3,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-			3,00	-
CHARGE DE PREVENTION AUTONOMIE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CHEF D'EQUIPE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CONSEILLER ESF	1,70			1,70	-			1,70	-			1,70	-			1,70	-
COORDINATEUR DEPARTEMENTAL PCPE	1,00			1,00	-			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-
COORDINATEUR PARCOURS PH	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CUISINIER	3,86			3,86	-			3,86	-			3,86	-			3,86	-
DIETETICIEN	0,20			0,20	-			0,20	-		0,60	0,80	0,60			0,80	-
DIRECTEUR(TRICE)	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	1,00			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-			1,00	-
EDUCATEUR SPECIALISE	1,75			1,75	-	1,00	1,00	1,75	-			1,75	-			1,75	-
EMPLOYE ADMINISTRATIF	1,65			1,65	-			1,65	-			1,65	-	0,65	0,65	1,65	-
ENCADRANT D'UNITE DE SOINS	2,80			2,80	-			2,80	-			2,80	-			2,80	-
ENSEIGNANT ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	-			-	-		0,50	0,50	0,50		0,60	1,10	0,60			1,10	-
ERGOTHERAPEUTE	7,40			7,40	-			7,40	-		2,15	9,55	2,15			9,55	-
INFIRMIER D.E.	31,56			31,56	-	1,00	1,00	31,56	-		9,98	41,54	9,98	1,00	1,00	41,54	-
INFIRMIER D.E. POOL	1,00			1,00	-			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-
INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCEE	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-		1,00	2,00	1,00			2,00	-
INFIRMIER(E) COORDINATEUR(TRICE)	1,00			1,00	-			1,00	-		1,00	2,00	1,00			2,00	-



Métier	ETP CDI au 31/12/24	Année 2025				Année 2026				Année 2027				Année 2028			
		ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départ	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart
MEDICO SOCIAL	315,48	4,50	4,50	315,48	-	15,00	16,40	316,88	1,40	10,00	52,37	359,25	42,37	7,65	7,65	359,25	-
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	2,00			2,00	-			2,00	-		3,80	5,80	3,80			5,80	-
MEDECIN SPECIALISE	1,00			1,00	-			1,00	-		2,40	3,40	2,40			3,40	-
MEDECIN COORDONNATEUR	1,40	1,00	1,00	1,40	-			1,40	-			1,40	-			1,40	-
NEUROPSYCHOLOGUE	-			-	-			-	-		0,80	0,80	0,80			0,80	-
OUVRIER DES SERVICES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
ORTHOPHONISTE	-			-	-			-	-		0,80	0,80	0,80			0,80	-
PSYCHOLOGUE	5,76			5,76	-			5,76	-		0,50	6,26	0,50			6,26	-
PSYCHOMOTRICIEN	-			-	-			-	-		0,80	0,80	0,80			0,80	-
RESPONSABLE HOTELIER	1,00	1,00		-	- 1,00			-	-			-	-			-	-
RESPONSABLE PARCOURS PERSONNES AGEES	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
RESPONSABLE PARCOURS PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	1,00			1,00	-	1,00	0,50	0,50	- 0,50			0,50	-			0,50	-
SECOND DE CUISINE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
SECRETAIRE MEDICALE	-			-	-			-	-		2,30	2,30	2,30			2,30	-
TECHNICIEN ADMINISTRATIF	6,25	0,50	0,50	6,25	-			6,25	-			6,25	-			6,25	-
TECHNICIEN SERVICE LOGISTIQUE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
POLE RESSOURCES	180,97	4,50	6,50	182,97	2,00	6,50	7,90	184,37	1,40	8,00	8,00	184,37	-	5,00	5,00	184,37	-
ADJOINT DES SERVICES TECHNIQUES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
ADJOINT RESPONSABLE COMMUNICATION MECENAT	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
AGENT HOTELIER	2,60			2,60	-			2,60	-			2,60	-			2,60	-
AGENT DE CUISINE	3,00			3,00	-			3,00	-	1,00	1,00	3,00	-			3,00	-
AGENT DE SERVICE LINGERIE	5,00			5,00	-			5,00	-	1,00	1,00	5,00	-			5,00	-
AGENT DES SERVICES	16,60			16,60	-			16,60	-			16,60	-			16,60	-
ANALYSTE DE DONNEES	-			-	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-
ASSISTANT(E) RECHERCHE CLINIQUE	0,90			0,90	-			0,90	-			0,90	-			0,90	-
ASSISTANT DU RESPONSABLE DU PERSONNEL	1,00			1,00	-			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-
ASSISTANT(E) MAITRE D'OUVRAGE	0,90			0,90	-			0,90	-			0,90	-			0,90	-
CADRE ADMINISTRATIF ET COMPTABLE	0,90			0,90	-			0,90	-			0,90	-			0,90	-
CADRE ADMINISTRATIF(VE)	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CADRE INFORMATICIEN(NE)	3,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-			3,00	-
CHARGE DE LA COMMUNICATION	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CHARGE DE LA QUALITE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CHARGE DE MISSIONS	0,80			0,80	-			0,80	-			0,80	-			0,80	-
CHARGE DE RECHERCHES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-



Métier	ETP CDI au 31/12/24	Année 2025				Année 2026				Année 2027				Année 2028			
		ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départ	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart
POLE RESSOURCES	180,97	4,50	6,50	182,97	2,00	6,50	7,90	184,37	1,40	8,00	8,00	184,37	-	5,00	5,00	184,37	-
CHEF DE BUREAU	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CHEF D'EQUIPE DE CONTROLEUR DE GESTION	0,80			0,80	-			0,80	-			0,80	-			0,80	-
CHEF(FE) DE CUISINE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CHEF(FE) DE PROJETS	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
COMPTABLE	8,70			8,70	-			8,70	-			8,70	-			8,70	-
CONTREMAITRE	1,00	1,00		-	- 1,00	1,00	1,00	-	-			-	-			-	-
CONTROLEUR DE GESTION	0,80			0,80	-			0,80	-			0,80	-			0,80	-
COORDINATEUR(TRICE) SERVICE RECHERCHE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CUISINIER	4,80			4,80	-			4,80	-	1,00	1,00	4,80	-			4,80	-
DEVELOPPEUR IA	-			-	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-
DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E)	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E) DELEGUE(E)	2,00	1,00	1,00	2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
EMPLOYE ADMINISTRATIF	7,81		1,00	8,81	1,00			8,81	-	2,00	2,00	8,81	-	1,00	1,00	8,81	-
EMPLOYE ADMINISTRATIF (PLANIFICATION)	2,00			2,00	-	1,50		0,50	- 1,50			0,50	-			0,50	-
FORMATEUR	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
GARDIEN DE NUIT	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
GESTIONNAIRE RH	8,50	1,00	1,00	8,50	-			8,50	-			8,50	-			8,50	-
INFIRMIER(RE) DE	1,90			1,90	-			1,90	-			1,90	-			1,90	-
INFORMATICIEN	3,90			3,90	-			3,90	-			3,90	-			3,90	-
LOGISTICIEN	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-
MAGASINIER PRINCIPAL	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
MEDECIN (TEMPS MEDICAL RECHERCHE)	-			-	-		0,10	0,10	0,10			0,10	-			0,10	-
OUVRIER(RE) DES SERVICES	24,00	0,50	0,50	24,00	-			24,00	-			24,00	-			24,00	-
OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE	5,60			5,60	-			5,60	-			5,60	-	1,00	1,00	5,60	-
REDACTEUR	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
REFERENT(E) EQUIPE TECHNIQUE	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
RESPONSABLE ACCUEIL STANDARD	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE	1,00	1,00		-	- 1,00			-	-			-	-			-	-
RESPONSABLE DEPARTEMENT RH	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
RESPONSABLE DEVELOPPEMENT	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE DU SECRETARIAT GENERAL, COMMUNICATION ET MECENAT	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE DU SYSTEME D'INFORMATION	1,00			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE FINANCIER	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE HOTELIER	1,00			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE LINGERIE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE LOGISTIQUE	3,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-			3,00	-
RESPONSABLE PAIE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-

Métier	ETP CDI au 31/12/24	Année 2025				Année 2026				Année 2027				Année 2028			
		ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départ	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart
POLE RESSOURCES	180,97	4,50	6,50	182,97	2,00	6,50	7,90	184,37	1,40	8,00	8,00	184,37	-	5,00	5,00	184,37	-
RESPONSABLE PROJET IMMOBILIERS	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE QUALITE ET DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE RESTAURATION	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE SERVICE ACHAT	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE SERVICES TECHNIQUES ET SECURITE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
SECOND DE CUISINE	4,00			4,00	-			4,00	-			4,00	-			4,00	-
SECRETAIRE MEDICALE	22,96			22,96	-		0,80	23,76	0,80	2,00	2,00	23,76	-			23,76	-
TECHNICIEN	3,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-			3,00	-
TECHNICIEN ADMINISTRATIF	2,50			2,50	-	2,00	2,00	2,50	-			2,50	-	3,00	3,00	2,50	-
TECHNICIEN(NE) D'INFORMATION MEDICALE	2,00		1,00	3,00	1,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-
TIM RESP SECRETARIATS MEDICAUX	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
POLE SANITAIRE	488,38	6,44	16,1	498,04	11,66	15	61,21	544,25	46,21	10	13	547,25	3	20	20	547,25	0
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
AGENT(E) DES SERVICES	50,98	1,00	1,00	50,98	-	6,00	8,50	53,48	2,50			53,48	-	2,00	2,00	53,48	-
AIDE BALNEOTHERAPIE	1,00			1,00	-			1,00	-	1,00	1,00	1,00	-			1,00	-
AIDE PREPARATEUR PHARMACIE	0,25			0,25	-			0,25	-			0,25	-			0,25	-
AIDE SOIGNANT	99,21			99,21	-	1,00	12,48	110,69	11,48	2,00	2,00	110,69	-	4,00	4,00	110,69	-
ART THERAPEUTE	0,40			0,40	-			0,40	-			0,40	-			0,40	-
ASSISTANT(E) DENTAIRE	1,00		1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	-			2,00	-			2,00	-
ASSISTANT(E) MEDICAL	1,80			1,80	-			1,80	-			1,80	-			1,80	-
ASSISTANT(E) DE REEDUCATION	0,80			0,80	-			0,80	-			0,80	-			0,80	-
ASSISTANT(E) SOCIAL	6,49			6,49	-		1,00	7,49	1,00			7,49	-			7,49	-
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	15,07			15,07	-			15,07	-	1,00	1,00	15,07	-	5,00	5,00	15,07	-
CADRE DE REEDUCATION	2,00			2,00	-		1,00	3,00	1,00			3,00	-			3,00	-
CADRE COORDONNATEUR DES SOINS	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CADRE DE SANTE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
CADRE INFIRMIER	8,00			8,00	-			8,00	-			8,00	-	1,00	1,00	8,00	-
CHEF(FE) D'EQUIPE	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
COORDINATEUR BEACHILD ET CRMN	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
COORDINATEUR DES CENTRES DE SANTE	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-
COORDINATEUR ENSEIGNEMENT	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
COORDINATEUR FRISBEE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
DIETETICIEN	9,50			9,50	-		1,38	10,88	1,38			10,88	-			10,88	-
DIRECTEUR(TRICE) EXPLOITATION ETABLISSEMENTS SANITAIRES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
EDUCATEUR(TRICE) DE JEUNES ENFANTS	1,70			1,70	-			1,70	-			1,70	-	1,00	1,00	1,70	-
EDUCATEUR(TRICE) SPECIALISE(E)	3,50			3,50	-			3,50	-	1,00	1,00	3,50	-			3,50	-
EDUCATEUR(TRICE) SPORTIF(VE)	0,54			0,54	-			0,54	-			0,54	-			0,54	-

Métier	ETP CDI au 31/12/24	Année 2025				Année 2026				Année 2027				Année 2028			
		ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départ	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart
POLE SANITAIRE	488,38	6,44	16,1	498,04	11,66	15	61,21	544,25	46,21	10	13	547,25	3	20	20	547,25	0
EMPLOYE ADMINISTRATIF	2,86			2,86	-			2,86	-			2,86	-			2,86	-
ENSEIGNANT ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	13,80			13,80	-		3,00	16,80	3,00			16,80	-			16,80	-
ERGONOME	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
ERGOTHERAPEUTE	19,35			19,35	-		4,00	23,35	4,00			23,35	-			23,35	-
GARDIEN DE NUIT	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
INFIRMIER(ERE) COORDINATEUR(TRICE)	2,00			2,00	2,00		1,00	3,00	1,00			3,00	-			3,00	-
INFIRMIER(ERE) DE	111,12	2,34	2,30	111,08	- 0,04	2,00	11,02	120,10	9,02	1,00	1,00	120,10	-			120,10	-
INFIRMIER(ERE) DE EN PRATIQUES AVANCEES	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
INFIRMIER SPECIALISE	2,50			2,50	-			2,50	-			2,50	-			2,50	-
INSTRUCTEUR EN LOCOMOTION	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-
INSTRUCTEUR EN ACTIVITES DE LA VIE JOURNALIERE (AVJ)	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-
MANIP ELECTRO RADIOLOGIE	1,60			1,60	-	1,00		0,60	- 1,00			0,60	-			0,60	-
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	39,87			39,87	-	1,00	7,10	45,97	6,10	1,00	4,00	48,97	3,00	3,00	3,00	48,97	-
MEDECIN CHEF DE SERVICE	12,30			12,30	-			12,30	-	2,00	2,00	12,30	-			12,30	-
MEDECIN GENERALISTE	1,90		2,00	3,90	2,00			3,90	-			3,90	-	1,00	1,00	3,90	-
MEDECIN SPECIALISE	28,06	1,00	1,00	28,06	-	2,00	4,40	30,46	2,40			30,46	-			30,46	-
MONITEUR EDUCATEUR	5,04	0,40		4,64	- 0,40			4,64	-	1,00	1,00	4,64	-			4,64	-
NEUROPSYCHOLOGUE	-			-	-		0,50	0,50	0,50			0,50	-			0,50	-
ORTHOPHONISTE	4,80			4,80	-		0,50	5,30	0,50			5,30	-			5,30	-
ORTHOPTISTE	-			-	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-
OUVRIER(ERE) DES SERVICES	3,00			3,00	-	1,00	1,00	3,00	-			3,00	-	2,00	2,00	3,00	-
PHARMACIEN(NE)	2,80			2,80	-		0,50	3,30	0,50			3,30	-			3,30	-
PHARMACIEN(NE) CHEF DE SERVICE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
PRATICIEN(NE) DENTAIRE	1,00	1,00	5,00	5,00	4,00			5,00	-			5,00	-			5,00	-
PREPARATEUR PHARMACIE	6,60			6,60	-		0,60	7,20	0,60			7,20	-			7,20	-
PSYCHOMOTRICIEN	-		0,60	0,60	0,60		0,50	1,10	0,50			1,10	-			1,10	-
PSYCHOLOGUE	8,33		0,20	8,53	0,20		0,73	9,26	0,73			9,26	-	1,00	1,00	9,26	-
PSYCHOMOTRICIEN	1,51			1,51	-			1,51	-			1,51	-			1,51	-
REDACTEUR	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
REFERENT(E) DES SECRETARIATS MEDICAUX	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
RESPONSABLE ACTIVITES TRANSESES ET HORS LES MURS	0,70	0,70		-	- 0,70			-	-			-	-			-	-
RESPONSABLE DE SITE	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
Responsable des Plateaux de Rééducation	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-



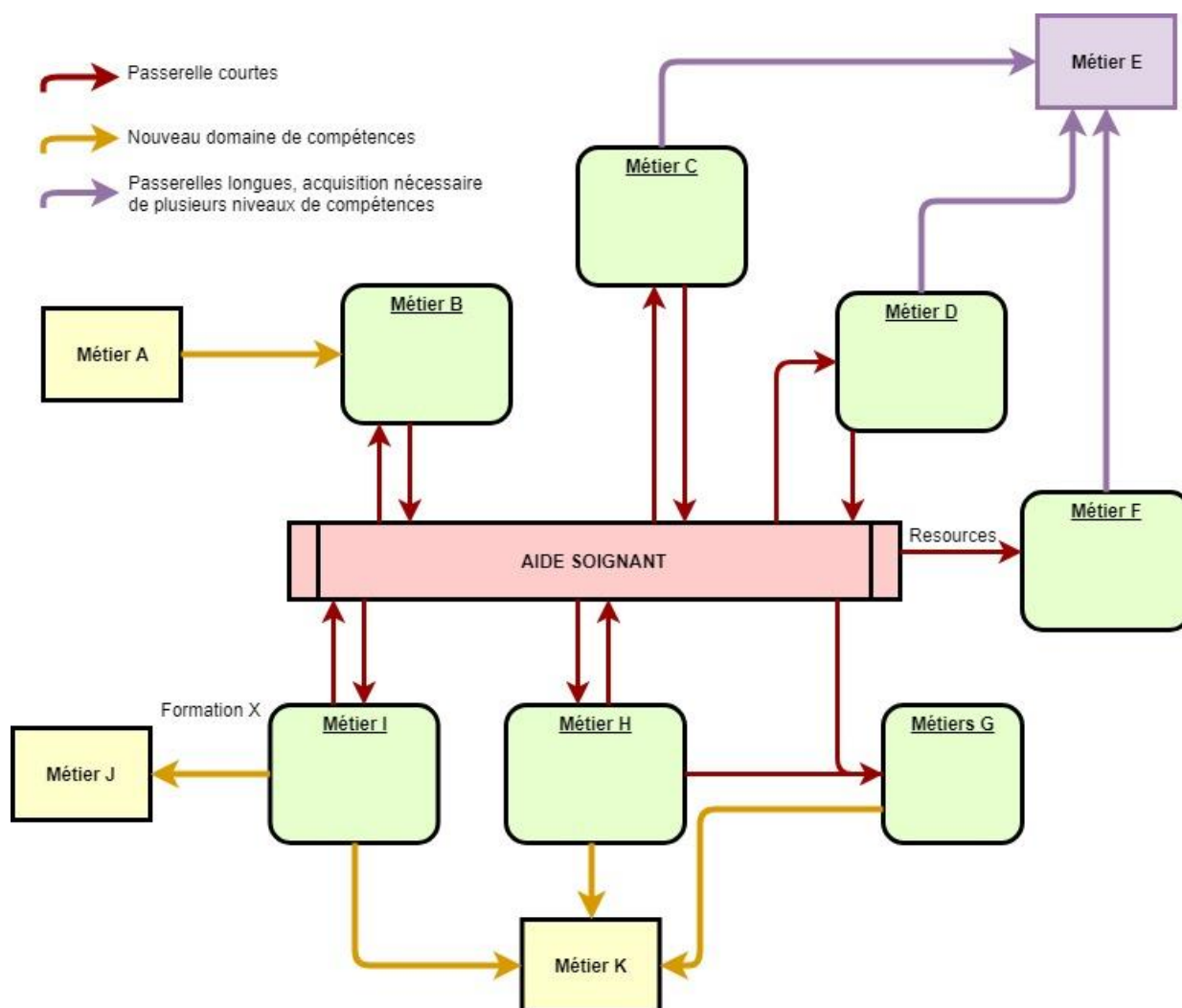
Métier	ETP CDI au 31/12/24	Année 2025				Année 2026				Année 2027				Année 2028			
		ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départ	ETP Création	Effectif cible	Ecart	ETP Départs	ETP Création	Effectif cible	Ecart
POLE SOCIAL	180,32	3,50	26,75	203,57	23,25	15	8	196,57	-7	7	5	194,57	-2	4	4	194,57	0
ASSISTANTE FAMILIALE	92,00	1,00	1,00	92,00	-	6,00	6,00	92,00	-	3,00	3,00	92,00	-	2,00	2,00	92,00	-
ASSISTANT SOCIAL	0,96			0,96	-			0,96	-			0,96	-			0,96	-
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	5,20			5,20	-			5,20	-			5,20	-			5,20	-
CADRE EDUCATIF	7,00			7,00	-	1,00		6,00	- 1,00			6,00	-	1,00	1,00	6,00	-
DIRECTEUR(TRICE) POLE SOCIAL	-		1,00	1,00	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-
EDUCATEUR(TRICE) DE JEUNES ENFANTS	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
EUDCATEUR(TRICE) SPECIALISE(E)	49,25	0,50	0,50	49,25	-	2,00	1,00	48,25	- 1,00	3,00	1,00	46,25	- 2,00			46,25	-
EUDCATEUR(TRICE) SPECIALISE(E) COORDINATEUR	-		3,00	3,00	3,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-
EUDCATEUR(TRICE) SPORTIF(VE)	1,00			1,00	-			1,00	-			1,00	-			1,00	-
EDUCATEUR(TRICE) FAMILIALE	-		20,00	20,00	20,00			20,00	-			20,00	-			20,00	-
EMPLOYE ADMINISTRATIF	1,00		0,50	1,50	0,50	2,00	-	0,50	- 2,00		-	0,50	-		-	0,50	-
GARDIEN DE NUIT	2,00			2,00	-	2,00		-	- 2,00			-	-			-	-
MEDIATEUR(TRICE) FAMILIAL(E)	1,35			1,35	-			1,35	-	1,00	1,00	1,35	-			1,35	-
MONITEUR EDUCATEUR	7,55			7,55	-	2,00	1,00	6,55	- 1,00			6,55	-	1,00	1,00	6,55	-
OUVRIER DES SERVICES	4,00	1,00		3,00	- 1,00			3,00	-			3,00	-			3,00	-
PSYCHOLOGUE	3,11		0,75	3,86	0,75			3,86	-			3,86	-			3,86	-
RESPONSABLE POLE SOCIAL	1,00	1,00		-	- 1,00			-	-			-	-			-	-
TECHNICIEN ADMINISTRATIF	2,00			2,00	-			2,00	-			2,00	-			2,00	-
TEHNCIEN(NE) D'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE	1,90			1,90	-			1,90	-			1,90	-			1,90	-



Annexe 2 : Cartographie et passerelles des métiers la période 2025-2029 :

Cf annexe : cartographies des métiers :

Exemple pour le métier d'aide-soignant



Fait à Roscoff le 25 novembre 2025

En 8 exemplaires originaux,

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

L'organisation syndicale SUD

Les délégués syndicaux

Madame Claire BOURVEN,

Madame Nicole BIHAN,

Monsieur Yann KERNEUR

L'organisation syndicale CGT

Les délégués syndicaux

Monsieur Franck MONFORT,

Madame Michelle CREACH,

L'organisation syndicale CFDT

Les délégués syndicaux

Monsieur Mohamed DERDOUKH

Monsieur Ronan BLENO

Pour Direction de la Fondation ILDYS

Le Directeur Général,

Hélène BLAIZE

