

**PROCES VERBAL DE REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
DE LA FONDATION ILDYS**

Approuvé

DATE DE LA REUNION :

Mardi 25 MARS 2025 à 14h00 sur le site de Saint Vincent Lannouchen

Collège 1						
Syndicats	Titulaires	Présents	Votants	Suppléants	Présents	Votants
CGT	CREACH Michelle	X	X	LE GALL Elen	X	X
	LAVIEC Jérémy			MESGOUZ Patrick		
				STEPHAN Elisabeth	X	X
	FLOC'H Marion			KERMAIDIC Gaëlle		
	CHRISTIE Chrystelle	X	X	STEPHAN Marion	X	X
	LE GLEAU M.Françoise			ROBIN Nelly	X	X
	CONAN Maggy	X	X	GRONDIN Agnès		
CFDT	RAMBAUD Valérie			LE MOIGNE Michèle	X	X
SUD	BOURVEN Claire			BIHAN Nicole	X	X

Collège 2						
Syndicats	Titulaires	Présents	Votants	Suppléants	Présents	Votants
CGT	LE SANN Fanny			BODILIS Sylvie		
	LE BORGNE Jacques			MONFORT Franck	X	X
	HUMILY Manon	X	X	LE ROUX Nolwen	X	X
	KEROQUANTON Céline	X	X			
SUD	QUINIOU Stéphanie	X	X	BODENES Sonia	X	X
	LUCAS Thomas			LE LANN Philippe		

Collège 3						
Syndicats	Titulaires	Présents	Votants	Suppléants	Présents	Votants
CGT	PHAM Viet Khoi			JACOPIN Christelle		
SUD	COTONNEC Christelle			ROPARS Thomas		

Représentants syndicaux		Présents
CGT	MOAL Kévin	
CFDT	CASTEL Louis	
SUD	KERNEUR Yann	

ELUS CSE QUIMPER		Présents
CFDT	TREGUIER ANNE YVONNE	X
CFDT	BLENO RONAN	X

Assistent à la réunion :

Mr Mathieu DOUCHAIN, Responsable du Pôle Sanitaire site de Roscoff

Mr David GUEGUEN, Responsable parcours personnes âgées Pays de Morlaix

Mr Julien JEGO, Responsable Site de Ty Yann

Mme Clémence KERNEIS, Responsable du Pôle Social

Mme Sophie LARIDON, Responsable de service

Mme Appoline YEOMAN, Responsable parcours personnes âgées Brest Métropole

Mme Elise ZIAT, Responsable parcours personnes âgées Quimper Cornouaille

Mme Claire MORIN, permanente administrative du CSE

ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Mardi 25 Mars 2025 à 14h00
Salle des fêtes – Site Saint Vincent Lannouchen

Dossiers transversaux

1. Approbation du procès-verbal des CSE du 28 janvier et 25 février 2025.
2. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2025* .
3. Avis sur l'accord d'entreprise relatif aux modalités d'attribution de la prime décentralisée 2025*.
4. Avis sur la lettre de cadrage du plan de développement des compétences 2026*
5. Présentation du projet « Equipes autonomes ».
6. Point sur les mesures Guérini.

Pôle sanitaire

7. Avis sur les grilles horaires des infirmiers du SMR Enfants et Adolescents du site de Perharidy*
8. Avis sur les grilles horaires des aides-soignants du pool du site de Ty Yann*
9. Retour des salariés du SMR Polyvalent suite à la mise en place des nouvelles grilles horaires
10. Retour sur les grilles horaires AS du SMR Enfants et Adolescents du site de Perharidy
11. Avis sur la réorganisation du service intérieur du site de Ty Yann* (report CSE Janvier)
12. Point sur l'ouverture du cabinet dentaire de Roscoff.
13. Bilan des portes ouvertes du SMR Enfants et Adolescents du site de Perharidy
14. Point sur la grille horaire du SMR Neurologie et du temps de coordination.
15. Point sur les effectifs dédiés au service SMR Polyvalent de Roscoff

Pôle social

16. Avis sur les grilles horaires des salariés du Pont Neuf Petits*
17. Avis sur les grilles horaires de la salariée des services SYM et DAPE*
18. Retour sur le groupe de travail transferts
19. Information sur l'avancée du projet village fratries

La Secrétaire du CSE,
M. CREACH



Le Président,
H. BLAIZE

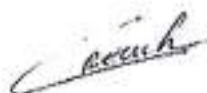


* documents joints

ADDITIF
ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Mardi 25 Mars 2025 à 14h00
Salle des fêtes – Site Saint Vincent Lannouchen

1. Avis sur les grilles horaires des aides-soignants de l'EHPAD de la Retraite*
2. Information sur les modalités de fin de contrat des assistants familiaux

La Secrétaire du CSE,
M. CREACH



Le Président,
H. BLAIZE



* documents joints

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDOYS
DU 26 MARS 2025 APPROUVE**

Début de la réunion : 14h04

La présidence de la réunion est assurée par M. David COGEN, Directeur Général délégué à la stratégie et de Santé et M. Eric ESNAULT, Directeur des Ressources Humaines.

Mme Michèle LE MOIGNE déclare, pour le syndicat CFDT, qu'elle sera remplacée par M. Ronan BLENO en tant que Délégué Syndical.

M. Franck MONFORT conteste cette décision. Il demande si la Direction a été mise au courant et à qui il voudrait obtenir une copie de la lettre de désignation ainsi que les courriers de renoncement des candidats aux dernières élections ayant obtenu 10% des voix.

Mme Michèle LE MOIGNE confirme avoir tenue informée Mme BIAIZE et peut tout de suite fournir une copie de la lettre de désignation.

M. Franck MONFORT rappelle que la décision peut être contestée dans un délai de 15 jours. La CGT avait construit au mieux un dialogue social avec les représentants de l'EHPAD de La retraite. Il est donc un peu surpris de la manière de faire.

M. Ronan BLENO dit être également surpris de son côté par la réaction à l'annonce de cette décision. Il explique qu'en acceptant de remplacer Mme Michèle LE MOIGNE il a trouvé une opportunité aussi de faire survivre le syndicat à La Retraite au vu des élections qui approchent et de futurs départs à la retraite de représentants de cette organisation syndicale.

Mme Michèle LE MOIGNE ajoute qu'elle n'a plus de temps pour assurer ses missions et rappelle que ce n'était pas son choix de base.

M. COGEN demande à Mme Michèle MOIGNE si elle a bien prévenu la Direction ce qu'elle confirme. Il lui demande également de fournir la lettre au plus vite afin d'en faire part à la CGT.

Point 1 : Approbation du procès-verbal des CSE du 28 janvier et 25 février 2025

***Approbation du procès-verbal de la réunion du 28 janvier 2025 :**

Mme Michelle CREACH propose aux élus de voter.

POUR : 14 (avec une voix de la Direction) ABSTENTION : 1 CONTRE : 0

***Approbation du procès-verbal de la réunion du 25 février 2025 :**

Mme Michelle CREACH propose aux élus de voter.

POUR : 14 (avec une voix de la Direction) ABSTENTION : 1 CONTRE : 0

Les procès-verbaux sont approuvés

Arrivée à 14h09 de Mme Elise ZIAT**Additif 1 : Avis sur les grilles horaires des aides-soignants de l'EHPAD de la Retraite**

Mme ZIAT est invitée à prendre la parole à ce sujet.

Mme ZIAT explique que toutes les lignes ont été reprises en intégralité et ceci pour différents motifs : à la demande des équipes, à la demande de l'encadrement et aussi afin de mettre en conformité et de respecter les accords d'entreprise de la Fondation.

Cela concerne 16 aides-soignants dont 6 à temps complet et 10 à temps partiel (86%).

Les temps complets ont 2 roulements distincts sur 10 semaines, ils ont été élaboré en respectant un roulement de 3 et 4 jours de repos d'une semaine à l'autre et devront faire 1 week-end sur 2. Les temps partiels quant à eux feront 4 week-end sur 10.

L'ensemble des salariés bénéficiera de 5 mercredi sur 10. 3 horaires différents relevés avec une seule plage ayant un horaire tardif.

La répartition des salariés s'est faite par étage afin d'assurer au mieux la sécurité de chacun.

L'attribution des lignes s'est faite par tirage au sort car cela était plus équitable.

30N	001			001	001			002	002			003	003			004	004			005	005			006	006			007	007			008	008			009	009			010	010			011	011			012	012			013	013			014	014			015	015			016	016			017	017			018	018			019	019			020	020			021	021			022	022			023	023			024	024			025	025			026	026			027	027			028	028			029	029			030	030			031	031			032	032			033	033			034	034			035	035			036	036			037	037			038	038			039	039			040	040			041	041			042	042			043	043			044	044			045	045			046	046			047	047			048	048			049	049			050	050			051	051			052	052			053	053			054	054			055	055			056	056			057	057			058	058			059	059			060	060			061	061			062	062			063	063			064	064			065	065			066	066			067	067			068	068			069	069			070	070			071	071			072	072			073	073			074	074			075	075			076	076			077	077			078	078			079	079			080	080			081	081			082	082			083	083			084	084			085	085			086	086			087	087			088	088			089	089			090	090			091	091			092	092			093	093			094	094			095	095			096	096			097	097			098	098			099	099			100	100			101	101			102	102			103	103			104	104			105	105			106	106			107	107			108	108			109	109			110	110			111	111			112	112			113	113			114	114			115	115			116	116			117	117			118	118			119	119			120	120			121	121			122	122			123	123			124	124			125	125			126	126			127	127			128	128			129	129			130	130			131	131			132	132			133	133			134	134			135	135			136	136			137	137			138	138			139	139			140	140			141	141			142	142			143	143			144	144			145	145			146	146			147	147			148	148			149	149			150	150			151	151			152	152			153	153			154	154			155	155			156	156			157	157			158	158			159	159			160	160			161	161			162	162			163	163			164	164			165	165			166	166			167	167			168	168			169	169			170	170			171	171			172	172			173	173			174	174			175	175			176	176			177	177			178	178			179	179			180	180			181	181			182	182			183	183			184	184			185	185			186	186			187	187			188	188			189	189			190	190			191	191			192	192			193	193			194	194			195	195			196	196			197	197			198	198			199	199			200	200			201	201			202	202			203	203			204	204			205	205			206	206			207	207			208	208			209	209			210	210			211	211			212	212			213	213			214	214			215	215			216	216			217	217			218	218			219	219			220	220			221	221			222	222			223	223			224	224			225	225			226	226			227	227			228	228			229	229			230	230			231	231			232	232			233	233			234	234			235	235			236	236			237	237			238	238			239	239			240	240			241	241			242	242			243	243			244	244			245	245			246	246			247	247			248	248			249	249			250	250			251	251			252	252			253	253			254	254			255	255			256	256			257	257			258	258			259	259			260	260			261	261			262	262			263	263			264	264			265	265			266	266			267	267			268	268			269	269			270	270			271	271			272	272			273	273			274	274			275	275			276	276			277	277			278	278			279	279			280	280			281	281			282	282			283	283			284	284			285	285			286	286			287	287			288	288			289	289			290	290			291	291			292	292			293	293			294	294			295	295			296	296			297	297			298	298			299	299			300	300			301	301			302	302			303	303			304	304			305	305			306	306			307	307			308	308			309	309			310	310			311	311			312	312			313	313			314	314			315	315			316	316			317	317			318	318			319	319			320	320			321	321			322	322			323	323			324	324			325	325			326	326			327	327			328	328			329	329			330	330			331	331			332	332			333	333			334	334			335	335			336	336			337	337			338	338			339	339			340	340			341	341			342	342			343	343			344	344			345	345			346	346			347	347			348	348			349	349			350	350			351	351			352	352			353	353			354	354			355	355			356	356			357	357			358	358			359	359			360	360			361	361			362	362			363	363			364	364			365	365			366	366			367	367			368	368			369	369			370	370			371	371			372	372			373	373			374	374			375	375			376	376			377	377			378	378			379	379			380	380			381	381			382	382			383	383			384	384			385	385			386	386			387	387			388	388			389	389			390	390			391	391			392	392			393	393			394	394			395	395			396	396			397	397			398	398			399	399			400	400			401	401			402	402			403	403			404	404			405	405			406	406			407	407			408	408			409	409			410	410			411	411			412	412			413	413			414	414			415	415			416	416			417	417			418	418			419	419			420	420			421	421			422	422			423	423			424	424			425	425			426	426			427	427			428	428			429	429			430	430			431	431			432	432			433	433			434	434			435	435			436	436			437	437			438	438			439	439			440	440			441	441			442	442			443	443			444	444			445	445			446	446			447	447			448	448			449	449			450	450			451	451			452	452			453	453			454	454			455	455			456	456			457	457			458	458			459	459			460	460			461	461			462	462			463	463			464	464			465	465			466	466			467	467			468	468			469	469			470	470			471	471			472	472			473	473			474	474			475	475			476	476			477	477			478	478			479	479			480	480			481	481			482	482			483	483			484	484			485	485			486	486			487	487			488	488			489	489			490	490			491	491			492	492			493	493			494	494			495	495			496	496			497	497			498	498			499	499			500	500			501	501			502	502			503	503			504	504			505	505			506	506			507	507			508	508			509	509			510	510			511	511			512	512			513	513			514	514			515	515
-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Mme Marion HUMILY dit que le 66 % devient attractif avec autant de repos. Mme Marion STEPHAN demande si cela ne génère pas de tension entre les salariées à temps plein et les salariées à temps partiel.

Pour Mme Anne Yvonne TREGUIER les salariées à temps plein se rendront compte par la suite que cela sera plus confortable au quotidien. Ce qui dans l'immédiat peut être perturbant c'est l'horaire de fin sur le week-end : il était à 14h15 auparavant et sera maintenant à 17h45. Mais si Mme ZIAT est d'accord, une évaluation sera faite avant l'été afin de voir si des réajustements sont nécessaires.

Mme Michelle CREACH demande combien de repos de roulement il y aura à l'année. Cela laissera-t-il la possibilité des 6 jours à l'initiative du salarié ?

Mme ZIAT confirme même si pour l'instant les RR ne sont pas visibles.

M. COGEN se dit satisfait du résultat. Il déclare que le nombre de planning établi pour les semaines à 4 jours devraient être étudiés car ils présentent un intérêt certain et pourraient servir de modèle pour les autres services.

Un avis sur les grilles est demandé au CSF :

POUR : 15

ABSTENTION : 0

CONTRE : 0

Le CSF émet un avis favorable à l'unanimité.

Départ à 14h30 de Mme Elise ZIAT
Arrivée à 14h30 de Mme Clémence KERNEIS et Mme Sophie LARIDON

Point 18 : Retour sur le groupe de transferts

La parole est donnée à Mme LARIDON

L'organisation de transferts s'inscrit dans le cadre, d'une part, du projet d'établissement du Pôle social de la Fondation ILDYS et d'autre part, des projets individuels des enfants et adolescents accueillis. Dans la continuité de l'accompagnement pédagogique et éducatif, les transferts sont l'occasion de créer une rupture avec le milieu et l'environnement habituel de vie. En ce sens, un accord a été signé par les organisations syndicales et la Direction Générale le 22/11/2022 rappelant le cadre réglementaire de ces transferts.

Dans le cadre de la réécriture des projets de services du Pôle Social, des réunions de travail avec les équipes des MECS (14/11/24 ; 2/12/24 ; 17/01/25) ont permis de poursuivre le travail engagé en précisant les modalités organisationnelles des séjours et ainsi permettre d'établir des repères pour les équipes et une définition commune au sein de toute les MECS. Il a donc été convenu ce qui suit :

1. Encadrement des séjours

4 professionnels pour 8 enfants/adolescents minimum ou 3 professionnels pour 7 enfants / adolescents minimum. A l'exception de la MECS de Pont Neuf Petite au regard des besoins spécifiques des enfants âgés entre 3 et 6 ans, l'encadrement est de 3 professionnels pour 6 enfants maximum.

2. Le Projet

Les propositions de Transferts devront être rédigées et argumentées afin d'expliquer les raisons pédagogiques du séjour. Voici la trame qui conviendra de compléter :

- Qui ?
- Quoi ?
- Comment ?

- Pourquoi ?

En s'inscrivant dans la démarche E.C.A.R.E. :

- Expliquer : je précise pourquoi je choisis cette action, quels seront les publics concernés, les locaux qui seront utilisés, les rôles de chacun.
- Contractualiser : je fais part de mon action aux familles (planning d'activités, paquette de communication etc.) afin qu'elles puissent être informées
- Anticiper : je prévois toutes les étapes liées à mon action : quotas selon les âges pour la répartition des chambres par exemple, les transports, la sécurité.
- Rester réaliste : j'adapte des objectifs en fonction de mon action, du public concerné et je m'appuie sur des critères pour l'évaluer : proposer des activités adaptées etc.
- Évaluer : Je rédige un bilan de fin de projet ?

Réaliser la déclaration préalable du séjour auprès du Département

M. Franck MONFORT demande si un rapport devra être fait et ce peu importe le nombre de jours

Mme LARIDON confirme

3. Le budget des séjours

- Possibilité pour chaque MECS de faire 2 camps dans l'année pour un budget maximum de 4000€ (tout compris). Voici les détails ci-dessous à titre indicatif :

Budget Alimentaire pour 5 jours pour 12 personnes

(8 enfants et 4 adultes) 550€

Budget location de voiture 400€

Budget Essence 200€

Budget Loisirs 350€

Budget Logement Budget Logement / Hébergement 2500€

Autofinancement

La démarche d'autofinancement permet de faire vivre les projets de transferts toute l'année, en accompagnant les enfants et adolescents dans des actions concrètes. Cette dynamique développe leur participation et leur créativité, elle permet en outre d'inscrire un principe de réalité pour les départs en vacances : être acteur et pas seulement consommateur.

Mme LARIDON parle du projet du foyer de Plougastel pour partir en Corse. Tout le monde est mobilisé : professionnels, enfants, parents... Ce projet est construit sur une logique d'autofinancement.

Mme KERNEIS indique que les montants décrets sont estimatifs. Il y a un équilibre à trouver en travaillant le projet en amont avec les enfants.

Mme Meggy CONAN demande des précisions sur le budget location de voiture

Mme KERNEIS donne l'exemple d'un séjour ayant eu lieu l'année dernière où il avait été nécessaire de louer 2 véhicules. L'EHPAD de La Source avait prêté son véhicule également. La mutualisation des ressources est privilégiée d'où l'anticipation demandée.

M. Franck MONFORT demande s'il y a une commission de préparation en amont ce qui amène Mme LARIDON à parler de la (3) **commission de projet** :

Deux commissions de projets seront organisées pour validation : la première quinzaine de Mai et la première quinzaine de Septembre. Elle sera composée de la Responsable du Pôle et des cadres de service du Pôle. Les propositions une fois validées seront présentées en CSE.

Mme LARIDON indique que la commission sert à présenter le projet et que les réunions d'équipe servent à le construire.

M. Franck MONFORT demande si une réflexion sur le profil des enfants est initiée et Mme KERNEIS indique que cela reste à construire.

M. Franck MONFORT demande si le service Dons et Mécénats peut intervenir sur ce genre de projet.

Mme LARIDON et Mme KERNEIS confirment : c'est le cas pour le projet Corse.

M. COGEN confirme également de son côté. Cela représente une opportunité offerte par la Fondation.

M. Franck MONFORT se satisfait du taux d'encadrement des enfants plus haut que prévu initialement.

Mme KERNEIS indique qu'il a été réfléchi en fonction du profil des enfants et du cadre environnemental. Mme LARIDON ajoute que les besoins individuels des enfants sont à prendre en considération.

Point 16 : Avis sur les grilles horaires des salariés du Pont Neufs Petits

Mme KERNEIS présente les nouvelles grilles.

Exemple pour 4 salariés à des temps différents :

1000000			7:00	8:00	9:00	10:00	11:00			11:00	12:00			12:00																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
---------	--	--	------	------	------	-------	-------	--	--	-------	-------	--	--	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Point 17 : Avis sur les grilles horaires de la salariée des services SVM et DAPE

Mme KERNEIS s'exprime à ce sujet.

Le remaniement de la grille de la salariée concernée a eu lieu suite à un départ en retraite d'un professionnel du Trait d'Union en janvier. La salariée du SVM s'est donc positionnée sur le temps libéré. Le temps lui a été attribué afin de valoriser son diplôme mais a aussi permis d'étendre l'offre du DAPE en proposant une tranche horaire jusqu'à 21H et ainsi être présent sur le service en soirée.

	1							2							3						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
10095-1	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00			9:00	13:30	9:00	9:00	9:00				12:30	9:00	9:00	9:00	9:00	
	12:00	12:30	13:00	16:00	16:00			12:00	16:00	13:00	16:30	16:00				16:00	13:00	16:30	16:00	17:00	
	15:00	13:30						15:00													
	21:00	16:00						21:00													
	9:00	8:00	4:00	7:00	9:00	0:00	0:00	9:00	4:30	4:00	7:30	9:00	0:00	0:00	0:00	6:30	4:00	7:30	9:00	6:00	0:00
							37:00							24:00							38:00

Mme Michelle CREACH demande si une proposition de semaine à 4 jours a été faite.

Mme KERNEIS explique l'avoir évoqué mais cela ne rentrait pas dans le roulement du SVM.

M. Franck MONFORT se dit satisfait de la promotion sociale et du recrutement en interne. C'est positif. Avec les futurs départs en retraite cela est de bonne augure pour les années qui viennent. Il serait intéressant d'obtenir cette prévision là. Il est important que la Fondation soutienne les salariés dans cette démarche de diplomation.

M. COGEN confirme, Il est également satisfait et pense effectivement que cela est à encourager. Un zoom à ce sujet sur le pôle social pourrait être fait spécifiquement.

Le CSE est invité à émettre un avis :

POUR : 15

ABSTENTION : 0

CONTRE : 0

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

Point 19 : Information sur l'avancée du projet Village Fratries

Mme KERNEIS fait le point à ce sujet.

Les clés seront données le mois prochain. Pour l'instant 30 dossiers ont été soumis et 24 ont été retenus. Ce sont majoritairement des enfants du C.D.E.F. qui n'ont pu obtenir de place en foyers et une situation du foyer du Pont Neuf Grands.

Il y a d'ores et déjà 4 maisons constituées et il reste encore 1 maison PMR à penser : il y aura pour celle-ci une vigilance particulière sur les profils recrutés.

Le travail de synthèse de Mme LUCAS se poursuit avec l'ASE. Il y a un accord de recrutement pour le début du mois de juin afin d'organiser une rencontre préalable avec les enfants, décorer la maison, etc...

2 maisons seront investies début juillet puis 2 autres fin août et la dernière pour la rentrée.

Les entretiens des candidats du job dating vont bientôt commencer.

Financement :

- ✓ **Véhicules** : réflexion autour d'une possibilité de partenariat avec Titi Floris pour de la location.

Mme KERNEIS précise que le souhait est de posséder un véhicule non stigmatisant de marque DACIA par exemple.

M. Franck MONFORT demande s'il y aura un véhicule PMR ce que confirme Mme KERNEIS. Une enveloppe de 60 000 € a été allouée pour l'aménagement des maisons.

- ✓ **Comptabilité** : contrat signé avec « Anytime », utilisation des cartes Anytime et gestion budgétaire par maison avec l'interface Anytime

Mme KERNEIS explique que de posséder des cartes bancaires permettrait de ne plus avoir d'espèces et éliminerait les erreurs et les écarts de comptabilité. Le gestionnaire sera la comptabilité de la Fondation. Un point sera fait à 6 mois et si le constat est positif, le même modèle sera appliqué à tous les foyers et au fur et à mesure.

M. Franck MONFORT demande s'il y aura une caisse pour l'argent de poche des enfants donné par les parents

Mme KERNEIS confirme et précise que c'est là où se trouve la difficulté de la gestion comptable car aujourd'hui c'est un recours à un pot commun. Avec les cartes bancaires, il y aura plus de clarté

- ✓ **Informatique et téléphonie** : besoins répertoriés et commande en cours avec le service informatique

- ✓ **Aménagements des 5 maisons :**

- Lauréats de l'appel à projet et obtention du « *Fond de dotation Kernas* » à hauteur de 10 000€ pour l'achat de l'électroménager des buanderies des maisons
- Obtention le 04/03/2025 du financement « *Leader* » pour le financement des 5 cuisines des maisons
- Réponse à un appel à projets internes « dons et mécénat » : demande de participation pour l'aménagement de la placette du village avec des jeux pour enfants

Reste à trouver le financement pour le mobiliser et le matériel d'aménagement des 5 maisons

M. Franck MONFORT constate que les normes incendie ne sont pas toutes présentes et au vu de la mesure du risque, il souhaite savoir comment cela va se gérer.

Mme KERNEIS dit qu'effectivement le risque n'existe pas et M. COGEN rappelle que le projet est de pouvoir donner un lieu de vie se rapprochant le plus d'une maison lambda et non pas de donner un aspect d'hospitalisation.

Ajustement des besoins en personnel :

- ✓ Diminution du nombre de coordinateur à 3 ETP sur le village au lieu de 5 ETP
- ✓ Diminution du temps de travail de l'alle psychologue. Soit 0.5 ETP au lieu d'1 ETP initialement prévu
- ✓ Maintien des 20 ETP d'éducateurs familiaux pour garantir les objectifs du village fraternel. Mettre en place un accompagnement éducatif spécifique de type familial garantissant un lieu d'accueil sécurisé et pérenne pour les enfants ainsi qu'une relation éducative permanente et privilégiée. Optimisation des accords d'entreprises en mobilisant 1 ETP qui est sur la semaine 12h-22h, après validation du cadre d'astreinte, en cas de besoin pour remplacer son collègue, pour des déplacements aux urgences médicales, pour un soutien à son binôme ou en cas de situations complexes en soirée, durant la nuit ou avant 12h.
- ✓ Maintien du 0.5 ETP secrétariat

M. COGEN signale qu'il faut s'attendre à un *turn over* et ceci en raison de la confrontation avec la réalité du terrain. C'est un sujet qui sera de nouveau abordé ultérieurement mais il est important de le souligner. Les candidatures sont toujours ouvertes, il ne faut pas hésiter à en parler au sein de la Fondation aux salariés, avec ou sans le diplôme d'éducateur spécialisé, qui seraient intéressés. Des mises à disposition sont possibles

Mme Michelle CREACH constate une baisse de 2 ETP de coordinateurs et une baisse du temps de la psychologue.

Mme KERNEIS explique que cela correspond plus à la réalité du terrain. Elle souligne cependant qu'il n'y a pas de baisse du nombre d'éducateurs familiaux.

Mme Michelle CREACH remarque qu'il y avait déjà eu une baisse en janvier et demande si le nombre présenté aujourd'hui est définitif.

M. COGEN dit qu'il ne faut pas compter sur des augmentations en raison des contraintes financières même s'il y a une recherche active d'autres financements.

M. Franck MONFORT se dit non dubité par le réajustement du personnel mais précise qu'il serait contraire s'il y avait une déqualification des postes de coordinateurs et éducateurs spécialisés.

Mme KERNEIS rassure sur ce point. Il est tout de même demandé une certaine expérience.

Additif 2 : information sur les modalités de fin de contrat des assistants familiaux

Le syndicat CGT précise qu'initialement ce point ne devait pas être un additif mais un point prévu à l'ordre du jour.

M. ESNAULT présente les modalités de fin de contrats :

A l'initiative de l'employeur :

- Le retrait de l'agrément donné à l'assistant familial entraîne la rupture du contrat ;
- Le fait pour un employeur de ne plus être en mesure de confier d'enfants à l'assistant familial pendant une durée de quatre mois consécutifs peut donner lieu à la rupture du contrat.

A l'initiative du salarié :

L'assistant familial qui démissionne doit respecter un préavis qui est de :

- 15 jours, pour une ancienneté de - de 6 mois ;
- à partir d'une ancienneté de six mois, ce délai est porté à un mois.

Mme Michelle CREACH est interpellée par le délai de préavis de 1 mois. En effet elle a rencontré un assistant familial qui a présenté sa démission le 26 février 2025. Il a eu confirmation de réintégration le 10 mars 2025 et une date de fin de CDI le 26 avril 2025 donc un préavis de 2 mois.

M. ESNAULT va se renseigner. S'il y a une erreur elle sera rectifiée.

Mme Michelle CREACH poursuit et se dit interloquée par l'accompagnement du salarié en difficulté avec l'enfant accueilli. Effectivement le salarié a contacté l'encadrement qui a programmé un entretien avec le salarié seul dans un premier temps puis dans un second temps un entretien individuel avec l'enfant.

Devant l'absence de temps de la cadre, les entretiens ont eu lieu en même temps. Pendant cet entretien il a été suggéré au salarié de se mettre en arrêt maladie puis de démissionner pour qu'un remplaçant soit mis en place. Il a éprouvé un sentiment de mal être suite à celui-ci.

Le salarié a pris contact avec la CGT et cela lui a d'ailleurs été reproché.

Mme KERNEIS n'est pas d'accord avec ces propos et ajoute qu'à aucun moment il n'a été reproché au salarié d'avoir pris contact avec le syndicat. Il est vrai que le salarié a été secoué par l'entretien avec la cadre et il a réitéré ses propos lors d'un second entretien avec Mme KERNEIS.

L'accompagnement de l'enfant en question est effectivement difficile

Mme CREACH reproche à l'encadrement de ne pas avoir apporté le soutien que le salarié demandait et rappelle à Mme KERNEIS que lors de leur échange téléphonique, elle lui a également reproché que le salarié fasse appel à la CGT au lieu de la contacter directement

Pour Mme KERNEIS le salarié s'est senti agressé mais ceci dans un contexte de fatigue et c'est pour cela qu'un arrêt de travail lui a été suggéré. Malheureusement l'accompagnement de la coordinatrice ne suffisait plus. Il a avoué par la suite avoir aussi des problèmes de santé. Le profil de la jeune fille est très complexe et l'épuisement de l'assistant familial est tout à fait understandable. Une démission a été suggérée si cela ne s'avérait plus possible

Pour M. COGEN, il s'agit d'un point qui doit être discuté en commission de réclamation.

Mme Michèle CREACH se dit d'accord avec cela mais souligne qu'il n'y a pas d'interlocuteur pour échanger car les réponses sont écrites.

M. Franck MONFORT se rappelle qu'il y a une vingtaine d'années les cadres remplissaient les lettres de démissions et les faisaient ensuite signer par les AF. Il espère que ce n'est pas un retour en arrière. On ne peut que constater ici qu'il y a une souffrance au travail et il serait indispensable de prévenir la CSSCT pour qu'elle apporte un regard différent aux situations. Le CSSCT est au fait de la difficulté de ce métier donc si cela se reproduit, il faut la prévenir.

Mme KERNEIS dit que la psychologue est disponible pour les salariés mais le salarié n'est jamais venu, il ne s'est pas autorisé à le faire.

Mme Michèle CREACH exprime le sentiment du salarié de ne pas avoir été écouté, il a eu plus l'impression d'être mal vu pour avoir pris contact avec le syndicat. La démission est le choix du salarié mais il faudrait pouvoir l'accompagner correctement jusqu'à la fin car il existe d'autres solutions que la démission

Départ à 15h48 de Mme Clémence KERNEIS et Mme Sophie LARIDON
Arrivée à 15h48 de M. Matthieu DOUCAIN, M. Julien JEGO et Mme Appoline YEOMAN

Point 9 : Retour des salariés du SMR Polyvalent suite à la mise en place des nouvelles grilles horaires

M. JEGO s'exprime à ce sujet et rappelle le projet et les objectifs :

Un projet de révision globale de l'organisation du service a été mené sur l'année 2024 pour répondre à plusieurs objectifs :

- o Augmenter l'activité du service (+ 51%).
- o Favoriser le travail en collaboration pluridisciplinaire (IDE / AS / ASL et éducateurs).
- o Recentrer les IDE sur leur cœur de métier en réorganisant les activités afférentes aux soins car il y avait beaucoup de travail administratif.
- o Soutenir l'évolution des compétences (nouveau référentiel AS, accueil de stagiaires, projets d'évolutions professionnelles).
- o Harmoniser et réduire les codes horaires
- o Travailler sur l'attractivité des postes co-construire les cycles de travail et l'organisation avec les salariés dans une démarche participative

L'ensemble des cycles horaires de l'équipe et des fiches de poste ont été modifiés.

Les 5 nouvelles tranches ont été mises en application le 06 janvier 2025.

Des réunions de suivi de l'organisation ont été planifiées, tous les 15 jours dans un premier temps puis trois semaines ensuite. Elles ont eu pour objet de faire le point sur les nouvelles fiches de poste et de réaliser des ajustements si nécessaire.

Le compte-rendu est ensuite diffusé dans le service.

Afin de recueillir l'avis des salariés, Mme YEOMAN a travaillé sur un questionnaire. Ce questionnaire a été élaboré avec M. Kevin MOAL. Les salariés ont eu 1 mois pour y répondre.

Questionnaire de Satisfaction :

Organisation et plannings au SMT polyvalent

Avant de prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire, vos opinions sont précieuses d'autant que la nouvelle organisation du SMT polyvalent sera en place en janvier 2025 et d'apporter d'éventuelles améliorations.

1. Quelle est votre fonction ?

☐ Infirmière
☐ Aide-soignante
☐ ASL

2. Répondez-vous :

☐ De jour
☐ De nuit

ORGANISATION

3. Êtes-vous satisfait(e) de la nouvelle organisation de travailler en place dans le service ?

☐ Très satisfait(e)
☐ Satisfait(e)
☐ Moyennement satisfait(e)
☐ Pas du tout satisfait(e)

4. Si vous êtes satisfait(e), quelles sont les sources de satisfaction dans cette nouvelle organisation ?

5. Si vous n'êtes pas satisfait(e), quelles sont les sources d'insatisfaction dans cette nouvelle organisation ?

PLANNINGS ET RYTHME DE TRAVAIL

6. Êtes-vous satisfait(e) de votre nouveau planning ?

☐ Très satisfait(e)
☐ Satisfait(e)
☐ Moyennement satisfait(e)
☐ Pas du tout satisfait(e)

7. Si vous êtes satisfait(e), quelles sont les sources de satisfaction dans ce nouveau planning ?

8. Si vous n'êtes pas satisfait(e), quelles sont les sources d'insatisfaction dans ce nouveau planning ?

QUESTION OUVERTE

9. Souhaiteriez-vous apporter un commentaire ou une proposition concernant les nouveaux plannings ou l'organisation ?

Merci de votre participation !

Le choix de distinguer les professions a été fait pour ne pas faire d'amalgame et bien voir les différences entre chacune d'entre elles.

Mme YEOMAN présente les résultats de l'enquête. Peu de participations avec 25 questionnaires sur 44 soit un taux de réponse de 57 %.

IDE : 5 réponses sur 14 attendues (4 IDE de jour et 1 IDE de nuit).

- Jour : 100 % de satisfaction sur l'organisation de la journée et des plannings.

La satisfaction globale de l'équipe de jour sur l'organisation et les plannings :

Eléments +	Eléments -
Travail en équipe (4)	Charge de travail la nuit (1)
IDE de « J »	Horaire de fin de nuit le WE (1)
Vision globale des patients	IDE non en 12h (1)
Commande produits et médicaments (2)	

- Nu1 : satisfaction moyenne de l'organisation mais très nette satisfaction au niveau des plannings.

AS : taux de participation de 56 % (10 réponses sur 18)

- Jour : 73% des AS sont satisfaites de l'organisation et 27 % le sont moyennement. En ce qui concerne les plannings seuls 30 % des salariées sont moyennement satisfaites.

Satisfaction globale de l'équipe :

Eléments +	Eléments -
Travail en équipe, collaboration entre métiers (9)	Répartition des tâches au moment du repas (2)
Plus de repos, WE 4 jours (5)	Pas de remplacement de l'ASL CUI le soir
Travail 1 WE/3 (5)	Rythme de travail déséquilibré entre les semaines (4)
Passage en 12h (4)	Travail en 12h (2)
Meilleur suivi sur la journée (3)	
Changement de secteurs (3)	

- Nuit : taux de participation de 80 % (4 réponses sur 5) Satisfaction mitigée. éléments surtout en lien avec l'organisation du week-end, fruit d'un compromis difficile à trouver entre les équipes de jour et de nuit. 25 % d'insatisfaction, 50 % de satisfaction moyenne et 25 % de salariées satisfaites. Quant aux plannings les salariées sont moyennement satisfaites à 75 % et 25 % ne le sont pas du tout.

Eléments +	Eléments -
Organisation des transmissions (2)	Organisation des transmissions (2)
Meilleure répartition des commandes	Nuit du week-end trop longues
Mêmes horaires pour l'ensemble de l'équipe (plus d'arrivée en décalé)	Nuit isolées (3)
Nuits isolées (1)	Week-end de trois nuits (1)

ASL : taux de participation à 83 % (6 réponses sur 7 pour les salariées en CDI et 1 salarié en contrat unique d'insertion).

- Insatisfaction importante (74 %) portant surtout sur la répartition des tâches entre le matin et

l'AM

- Souhaits de l'équipe :
 - o Terminer les ménages le matin et non l'AM
 - o Faire servir les repas du midi par l'ASL du soir
 - o Demande d'un horaire CUI en plus le matin

Eléments +	Eléments -
Secrétaires mieux définies (CUI)	Charge de travail le matin
	Déséquilibre entre le matin et l'après-midi
	Coupure dans les ménages à l'heure du repas le midi

Synthèse :

- **Eléments positifs :**
 - ✓ Collaboration entre les différents métiers
 - ✓ Grandes journées : meilleur suivi du patient
 - ✓ Travail en 12h : davantage de repos, week-ends de 4 jours
 - ✓ Rythme des week-end (1/3 pour l'équipe de jour)
- **Eléments négatifs :**
 - ✓ Amplitude des nuits du week-end
 - ✓ Organisation ASL

Mme Michèle CREACH demande si des plans d'action seront mis en place devant l'insatisfaction des ASL et M. JEGO répond que la suite du point va les présenter.

Plan d'action pour les IDE : demande des IDE de modifier les horaires de l'IDE de « J » : 8h-15h30 au lieu de 8h30-16h. Le recueil de l'avis des salariées : 8 favorables - 1 non exprimé - 1 défavorable

↳ Ajustement des horaires prévu en mai 2025

Plan d'action pour les ASL : modification de l'encadrement, reprogrammer un audit satisfaction avec les ASL et modification de l'organisation avec un départ des patients à 11H. L'IDE C du service sera la nouvelle référente et sera présente 5 jours sur 7. Ce sera l'occasion de les suivre dans cette nouvelle organisation, l'impact sera évalué et il y aura des modifications si nécessaire.

Mme Manon HUMILY met en garde sur les différents changements de plannings de cette équipe ainsi que le changement d'organisation. La présence des CUI fait également partie intégrante du fonctionnement de l'équipe mais il y a une quinzaine de jour la CUI recrutée est partie : les salariées se retrouvent donc à 2 pour 56 patients. Leurs tâches ont de plus évolué. Cela devient compliqué d'assurer tout ce qu'il y a à faire à 2 et difficile de tenir dans le temps.

Pour M. JEGO, cette équipe n'a pas plus de travail qu'auparavant, au moins sur le papier. Il concède que le dernier recrutement a été un échec mais une nouvelle tentative de recrutement aura bien lieu.

Mme Michèle CREACH demande s'il est prévu de faire passer en CSE les nouvelles grilles.

Pour Mme YEOMAN c'est juste un ajustement d'une demi-heure.

Mme Michèle CREACH précise qu'à chaque modification de planning il doit y avoir un passage en CSE pour avis.

M. JEGO et M. DOUCHAIN confirment que le sujet sera à l'ordre du jour du prochain CSE.

Départ à 16h11 de M. David COGEN

Mme Manon HUMILY déclare apprécier les changements apportés sur les tâches des IDE et notamment de ne plus être interrompue aussi fréquemment par le téléphone quand elle est en soin.

M. JEGO ajoute qu'un travail sur la gestion du téléphone va bientôt être entrepris.

Point 8 : Avis sur les grilles horaires des aides-soignants du pool du site de Ty Yann

M. JEGO prend la parole à ce sujet.

Les grilles ont été modifiées avant tout pour répondre aux besoins du service SMR Polyvalent. Tous les salariés du pool sont à 100 %. Lors de la réunion de décembre dernier il a été convenu de mettre en place une nouvelle organisation et les grilles présentées aujourd'hui ont été proposées par les salariés. Une demande particulière sur la présence de 4 salariés du pool a été faite et cette demande est retranscrite sur la « charte de bon fonctionnement du pool ».

100%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Prix pour la post																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	

Mme Stéphanie QUINIOU est étonnée de constater qu'il n'y a pas d'horaire du soir et Mme Manon HUMILY explique qu'il y des modifications apportées régulièrement : les grilles ne sont pas identiques, elles changent.

Mme Maggy CONAN demande de quelle manière ont été dispatchés les 30 %.

M. JEGO explique qu'il y aura par la suite du temps pour le service de réadaptation cardiaque. En attendant les 30 % sont dispatchés sur tous les services. Il n'est pas possible de tout faire en même temps.

M. Franck MONFORT doute que cela soit conforme aux accords et M. ESNAULT souligne l'accord des salariés. Ils ne seraient pas satisfaits si les horaires étaient modifiés.

Mme Manon HUMILY explique que le code couleur (bleu ou rouge pour le SMR polyvalent) permet aux salariées de savoir dans quel service ils sont affectés. Les plannings sont donnés 8 jours avant.

M. JEGO confirme et ajoute que les plannings sont déjà faits en tenant compte des absences donc il y a peu de changement.

M. Franck MONFORT suggère dans ce cas de faire un avenant pour une mise en conformité

M. ESNAULT dit que cela sera vu en réunion syndicale si nécessaire

Un avis est demandé au CSE :

POUR : 11

ABSTENTION : 3

CONTRE : 0

Le CSE émet un avis favorable.

Point 7 : Avis sur les grilles horaires des infirmiers du SMR Enfants et Adolescents du site de Perharidy

M. JEGO poursuit sur ce sujet. Il rappelle le contexte :

- - Grille IDE retravaillée suite à un départ en retraite (affichage 40% dans le cadre d'un départ à la retraite progressif à partir du 1/4/2025 : 1 Ide à 60% a postulé et donc passage à 100% à partir du 1/4/2025;
- - Suite à la diminution capacitaire du SMR FA à 22 lits en juin 2024 : perte d'un ETP AS mais validé avec E. RIBEREAU de maintenir l'horaire "journée" IDE (notamment aussi avec le développement des programmes éducation thérapeutique sur le service) : la grille proposée répond à ce fonctionnement sur le service (du lundi au vendredi sauf le vendredi de la semaine 8)
- - Intégration journées CMEI (conseillère médicale en environnement intérieur avec CAPTAIR) : 50% (soit 2j une semaine et 3 jours l'autre semaine) Ceci afin que Mme Léon puisse se projeter sur un planning prévisionnel pour programmer ses odv extérieurs,
- - En accord avec l'équipe IDE maintien de l'organisateur "tampon" les samedi et dimanche. Le recours aux IDE du pool sera tout de même nécessaire pour fonctionner (nombre de week-end travaillés par an)

M. JEGO précise que l'équipe IDE n'a pas souhaité enlever totalement les horaires tampons, qui n'en sont pas vraiment, car elles préfèrent s'organiser entre elles

Mme Michelle CREACH demande alors qui réalisera les absences dans ce cas

M. JEGO répond que le pool sera alors appelé

Mme Michelle CREACH demande alors pourquoi le pool ne fait pas le tampon la semaine.

M. JEGO précise qu'il y a peu de monde dans le pool il est donc plus facile de demander à l'IDE du service de faire le week-end et d'utiliser le pool sur la semaine. Il n'y a pas de temps en plus

Mme Manon HUMILY ne comprend pas pourquoi il y a un changement de roulement pour compenser l'absence de la collègue.

M. JEGO explique qu'il n'y a pas assez de personne. Il est plus facile d'avoir du temps de pool dans la semaine que le week-end. Les besoins ne sont pas les mêmes

Mme Michelle CREACH demande combien d'IDE il y a dans le pool.

M. JEGO répond qu'il y en a 4

Mme Stéphanie QUINIOU précise qu'elles ont également des spécificités

- Pose de CP difficile notamment sur la période estivale : 5 ide = 4,24 ETP. Nécessite un recrutement estival temps plein et/ou le recours au pool pour maintenir le fonctionnement habituel.

1																					2				3							
NOMS	L1	M	M	J	V	S	D	L2	M	M	J	V	S	D	L3	M	M	J	V	S	D											
100%	18.11	6.15			8.15	6.15	6.15	8.15	18.15	18.15	6.15	6.15			6.15	6.15			18.15	12.15	12.15											
	21.11	12.15			12.15	12.15	12.15	12.15	21.15	21.15	12.15	12.15			12.15	12.15			21.15	21.15	21.15											
		15.15			15.15	15.15	15.15	15.15							15.15	15.15																
	8.00	7.45	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00											
							32.00														41.00											
100%		6.15	6.15	12.15		12.15	12.15		12.15	6.15	6.15	6.15	6.15		12.15	12.15	6.15	15.15	6.15													
		12.15	12.15	20.15		21.15	21.15		21.15	12.15	12.15	12.15			21.15	21.15	12.15	21.15	12.15													
		15.15	15.15							15.15	15.15	15.15					15.15	15.15	15.15													
	8.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00											
							40.00														30.00											
100%	6.15	12.15	6.15	6.15	12.15			6.15	6.15	6.15	6.15	6.15	6.15	6.15	6.15	6.15	15.15	6.15														
	12.15	21.15	12.15	12.15	21.15			12.15	12.15	12.15	12.15	12.15	12.15	12.15	12.15	12.15	21.15	12.15														
	15.15		15.15	15.15				15.15	15.15	15.15	15.15	15.15	15.15	15.15	15.15	15.15		15.15	15.15													
	8.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00											
							39.00														27.00											
80%				18.15	6.15			18.15	6.15						18.15	6.15		6.15	6.15													
				12.15	12.15			12.15	12.15						12.15	12.15		12.15	12.15													
				15.15	15.15			15.15	15.15						15.15	15.15		15.15	15.15													
	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.15	6.00	7.15	6.00	6.00	6.00											
							35.43														27.43											
41% EA + 68% CARE	6.15		6.00	6.00	6.15			6.15	6.00	6.00	6.00	18.15			6.15	6.00	6.00			6.15	6.15											
	12.15		12.00	12.00	12.15			12.15	12.00	12.00	12.00	21.15			12.15	12.00	12.00			12.15	12.15											
	15.15		15.00	15.00	15.15			15.15	15.00	15.00	15.00				15.15	15.00	15.00			15.15	15.15											
	8.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00											
							39.43														30.00											
TOTAL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1											

4						5						6							
L4	M	M	J	V	S	D	L5	M	M	J	V	S	D	L6	M	M	J	V	S
15.15 21.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15			6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	18.15 21.15	18.15 21.15	6.15 12.15 15.15		6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15		18.15 21.15	12.15 15.15	12.15 15.15
8.00 8.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00
						21.15							32.00						41.00
	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15			6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	18.15 21.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15		18.15 21.15	18.15 21.15	6.15 12.15 15.15	18.15 21.15	6.15 12.15 15.15	
6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	7.45 7.45		6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	7.45 7.45	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	7.45 7.45	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00
						30.45							23.45						30.00
15.15 21.15	6.15 12.15 15.15			6.15 12.15 15.15	18.15 21.15	18.15 21.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15		18.15 21.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15
8.00 8.00	7.45 7.45	6.00 6.00	6.00 6.00	7.45 7.45	6.00 6.00	6.00 6.00	7.45 7.45	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	7.45 7.45	6.00 6.00	7.45 7.45	6.00 6.00	6.00 6.00
						41.00							23.00						30.00
6.15 12.15 15.15	18.15 21.15	18.15 21.15	18.15 21.15	18.15 21.15			18.15 21.15	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00
6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00
						39.45							28.50						30.00
6.15 12.15 15.15		6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.15 12.15 15.15			6.15 12.15 15.15	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00
6.15 12.15 15.15	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.15 12.15 15.15		6.00 12.00 15.00	6.15 12.15 15.15	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00
8.00 8.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00
						39.45							28.50						30.00
6.15 12.15 15.15	18.15 21.15	6.15 12.15 15.15	6.15 12.15 15.15	18.15 21.15			6.15 12.15 15.15	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00	6.00 12.00 15.00
6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00	6.00 6.00
						39.45							28.50						30.00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

M. ESNAULT rappelle qu'il y a 5 avis favorables des salariés et Mme Michelle CREACH relève que les avis divergent.

Mme Michelle CREACH demande s'il est possible de changer les lignes pour les rééquilibrer et M. JEGO répond que cela n'est pas simple.

Mme Michelle CREACH demande quand seront mises en place les grilles.

M. JEGO répond qu'elles le seront début avril, il y aura un bran à 3 mois.

M. Franck MONFORT relève qu'il manque les RR sur la première ligne et M. JEGO répond que cela sera vu.

Mme Stéphanie GUINOLU dit qu'elle ne peut pas donner d'avis s'il n'y a pas d'équilibre sur 10 semaines.

Mme Michelle CREACH suggère de modifier le jeudi ou le vendredi de la dixième semaine.

M. JEGO pense pouvoir s'engager à modifier d'ici le mois d'avril.

Mme Manon HUMILY pense que 3 week-ends travaillés sur 4 cela fait beaucoup. Mme Michelle CREACH demande s'il n'est pas possible d'avoir le pool même le week-end avec le tampon 8 semaines sur 10.

M. JEGO répond que la première ligne peut être modifiée mais que cela ne changera pas grand-chose. L'organisation convient avec les compétences des salariés le week-end.

M. ESNAULT demande au CSE s'il est possible de donner un avis sous réserve avec un passage au prochain CSE.

POUR : 0

ABSTENTION : 14

CONTRE : 0

Le CSE s'abstient à la majorité et les grilles seront rediscutées au prochain CSE.

Point 10 : Retour sur les grilles horaires AS du SMR Enfants et adolescents du site de Perharidy

M. JEGO fait le bilan à ce sujet.

La grille AS de jour du SMR Enfants et Adolescents est appliquée depuis le 01/3/2024, suite à la diminution du capacité HC de 26 à 22 lits et à la suppression d'un ETP AS sur le service.

La grille a été construite avec l'équipe sur 4 jours de travail par semaine et le week-end travaillé propose une amplitude de 11h30 samedi et dimanche.

Une réunion avec l'équipe d'AS le 24/01/2025 (réunion d'évaluation de la grille) a eu lieu.

Points positifs :

- 4 jours de travail par semaine (moins d'aller-retour).
- Moins de week-end travaillés (2 week-end sur 8 semaines)
- L'équipe dit : « il est plus facile de s'organiser le week-end, nous sommes une seule AS sur la journée »
- En semaine l'horaire d'après midi arrive à 12h15 pour le repas en salle à manger.
- Présence sur les temps de synthèse (fin de journée 18h30 pour l'horaire du matin)

Points négatifs :

- Certaines AS trouvent les amplitudes journalières trop longues.
- Idem pour l'amplitude des week-ends : fatigue, journée complète du lever au coucher des enfants (couchers organisés avant 20h le week-end).
- Souhait pour certaines AS d'un repos le lundi suite au week-end travaillé. D'autres préfèrent travailler le lundi afin de transmettre les informations du week-end à l'équipe et à l'équipe médicale. Proposition par l'encadrement de revoir la grille mais lors de la construction de celle-ci pas de possibilité de proposer un repos le lundi après le week-end travaillé.
- Si l'horaire tampon travaille le week-end cela multiplie d'autant le nombre de week-end travaillés : l'encadrement utilise le pool dès que possible.

M. JEGO remarque que les avis dans l'ensemble sont globalement positifs mais constate qu'il est difficile de satisfaire l'ensemble des salariés.

Point 13 : Bilan des portes ouvertes du SMR Enfants et Adolescents du site de Perharidy

M. DOUCHAIN prend la parole à ce sujet.

Dans le cadre du plan d'action pour le maintien de l'activité du service, des portes ouvertes ont été organisées le mardi 11 mars 2025. L'ensemble des salariés a participé à l'évènement.

**ETP DOULEURS CHRONIQUES
CHEZ L'ENFANT ET L'ADOLESCENT**

À qui ?
Enfants et adolescents de 6 à 16 ans souffrant de douleurs chroniques :

- Douleurs musculo-squelettiques (arthralgies, SJD, ...)
- Douleurs neuropathiques
- Douleurs abdomino-pelviennes
- Céphalées chroniques

Objectifs
Aider les patients à comprendre leurs douleurs et à les gérer au mieux dans leur vie quotidienne

Intervenants
Médecin MPR, cadre de santé, IDE, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, enseignants en activité physique adaptée, psychomotricienne

Contenus
Informations sur le programme
Céline HET - Coordinatrice du programme - Psychomotricienne
psychomot.perh@ildys.org

Inscription au programme
Souhaité des consultations internes
02 98 29 29 31

Ateliers
Bilan éducatif partagé : recueil des besoins éducatifs

Atelier 1 : Les mécanismes de la douleur

- Le trajet de la douleur
- Les différences entre les douleurs chroniques et aiguës
- Le lien entre les émotions et la douleur

Atelier 2 : Soulager la douleur autrement (les moyens non médicamenteux pour apaiser les douleurs)

Atelier 3 : Les moyens médicamenteux pour gérer les douleurs

Atelier 4 : Bouger malgré la douleur
Comprendre les bienfaits de l'activité physique

Bilan final

ildys

Les portes ouvertes ont eu lieu sur des horaires courts et non tardifs : ce fut un défi de tout présenter en 1H et il faut pour cela remercier Mme Katelene PASQUIER pour son organisation :

- **Mot d'accueil**
- **Visite de l'établissement** avec 6 arrêts de 10 min à des stands thématiques :
 - *Vie quotidienne des enfants et adolescents dans le service* dans la salle d'activités du premier étage

- *Médecine Physique et de réadaptation* sur le plateau technique
- *Phobie scolaire et scolarité* au collège
- *Nutrition* en cuisine diététique
- *Pneumologie* à l'hôpital de jour
- *Activités physiques adaptées et activités hors-murs* au gymnase

38 posters présentant les métiers et activités créés par les professionnels pour illustrer les stands. Recherche ce moyens de les valoriser (livret d'accueil, diffusion via le site internet...)

- Cocktail convivial

103 personnes présentes : 64 invités + 39 professionnels (via Parhandy + partenaires).

- Provenance des participants :
 - Triangle Roscoff/Morlaix/Brest = professionnels du territoire d'attractivité du SMR.
 - A touché tous les secteurs (majoritairement libéral et ESMS mais aussi SMR, hospitalier, éducation nationale et instituts de formation professionnels)
- Profession des participants : De très nombreuses professions de l'enfance/adolescence et de la réadaptation. Principalement des soignants (65,6% avec 32,8% de rééducateurs et 12,5% de médecins)

Satisfaction des participants (35 répondants) :

- 4,6/5 de satisfaction globale ; 4,8 sur l'organisation en amont ; 4,7 sur l'organisation par stands et la visite
- 4,7/5 de satisfaction moyenne sur chaque stand
- 97,2% ont acquis des connaissances sur le service
- 94,3% connaissent des enfants dont au moins un des programmes serait bénéfique
- 91,4% sauront maintenant adresser des patients au service

Mme Marion STEPHAN demande quelle conséquence va avoir la démission d'un médecin de la pédiatrie.

Pour M. DOUCHAIN cela ne se ressentira pas tout de suite car il va être présent encore quelques mois.

Mme Michelle CREACH demande s'il est prévu un recrutement et M. ESNAULT précise qu'il est en cours.

M. DOUCHAIN ajoute qu'avec le succès des portes ouvertes, il faudra maintenant assurer les demandes à venir

Point 12 : Point sur l'ouverture du cabinet dentaire de Roscoff

M. DOUCHAIN fait le point à ce sujet.

Le centre de santé de ST LUC est ouvert depuis 2018. Afin de répondre à un besoin de la population du Haut Léon, la Fondation installe un cabinet dentaire sur St Luc (travaux, équipements) : 2 fauteuils, dont un qui intègre la plateforme libra pour accueillir des personnes en situation de handicap (fauteuil roulant).

- **COPIL hebdo pour le suivi du projet :**
 - Aspects techniques : travaux (plombage sol / cloison), contrôles qualité de radioprotection (1 contrôle externe initial de radioprotection + 1 contrôle qualité externe pour chaque tube radiogène (2 rétro-alvéolaires et 1 panoramique) vérification rayons X et images résultantes)
 - Achats/ services éco : devis validé et commande gros équipements, petits matériels liste en cours
 - Aspects informatiques : logiciel métier LOGOSw, réseau équipements, téléphonie...
 - Gestion du flux patient (borne d'accueil, prise de rendez-vous)
 - Formations des personnels (LOGOSw, utilisation MEOPA, stérilisation...)

- Installation et préparation de l'ouverture, prise de rendez-vous...

Pour mener à bien ce projet :

- ✓ Recrutement du Dr BOURRIN, prise de fonction 17 mars 2025 + Recrutement de 2 autres dentistes :
 - ✓ Dr RAMS signature en cours pour une prise de poste le 10 avril
 - ✓ Dr BAUCHET contrat en cours (+ BBB prise de fonction le 1^{er} avril).
- ✓ Recrutement en cours d'une assistante dentaire (pour commencer).
- ✓ Dépôt d'un dossier d'agrément provisoire auprès de l'ARS, en attente de la réponse pour fin mars.

Actuellement la livraison du gros matériel est en attente.

Plan du site :



Pour Mme Michelle CREACH il est à craindre que la secrétaire du centre de santé soit régulièrement dérangée par les patients du cabinet dentaire.

M. DOUCHAIN explique que par la suite le bureau sera déplacé. Il faut prendre en compte également que le cabinet n'accueillera pas beaucoup de patient car le temps de consultation est aussi différent. Il faut par contre s'attendre à beaucoup de demandes.

Mme Michelle CREACH demande si la prise de rendez-vous pourra se faire sur le site Doctolib.

M. DOUCHAIN répond que cela n'est pas prévu pour tout de suite.

M. Franck MONFORT demande si des places seront réservés pour les salariés ce qu'infirmière M. DOUCHAIN.

Pour M. Franck MONFORT l'accès aux soins des salariés doit être une priorité, il faudrait peut-être revoir cela en réunion syndicale.

Point 14 : Point sur la grille horaire du SMR Neurologie et du temps de coordination

M. JEGO fait le point sur la situation.

Mme BARON a préparé un planning avec une semaine tampon et une IDEC à temps plein ainsi qu'un planning sans tampon avec une IDEC à temps plein également

Mme QUINQUIS a été rencontrée le 6 Mars par Mme BARON et M. JEGO pour échanger avec elle sur sa situation d'IDEC à mi-temps. Après réflexion elle pourra envisager un passage à temps plein. Prévision de rencontre avec les équipes IDE pour échanger sur les deux propos l'un en présence de Mme BARON, M. JEGO et des élus.

L'objectif est la validation d'une nouvelle trame au CSE du mois d'Avril

Mme Michèle CRFACH demande si les trames sont validées le mois prochain, leur application se fera dès le mois de mai ?

M. JEGO répond par l'affirmative, sous réserve.

Point 15 : Point sur les effectifs dédiés au service SMR Polyvalent de Roscoff

M. JEGO présente les effectifs du service :

AS :

SEMAINE : 4 AS / jour

	PAR JOUR
6h45/15h15	6h
6h45/14h15	7h
8h30/17h	8h
13h15/21h15	8h
TOTAL / jour	31 heures

AS de 8h30/17h dédiée à la rééducation : marche et salle de réentraînement à l'effort

WEEK END : 2 AS / jour

	PAR JOUR
6h45/14h15	7h
6h45/14h15	7h
13h15/21h15	8h
TOTAL / jour	22 heures

IDE :

SEMAINE et WEEK END : 5 IDE / jour

	PAR JOUR
6h45/14h15 (pause repos sur temps de travail le week-end car seule IDE)	7h30
13h15/21h15	8h
TOTAL / jour	15.5 heures

M. JEGO déclare qu'une aide-soignante supplémentaire est présente depuis 1 mois et demi

M-me Céline KEROUANTON a constaté que l'aide-soignante du week-end ne finissait pas aux horaires indiqués et M. JEGO répond que maintenant c'est le cas

M-me Céline KEROUANTON demande ce qu'il en est du poste d'AS à l'affichage.

M. JEGO dit que cela devra être vu en réunion RP jeudi prochain car à ce jour il n'a pas l'information

Point 11 : Avis sur la réorganisation du service Intérieur du site de Ty Yann (report CSE Janvier)

M. JEGO fait le point à ce sujet

Projet

- intégration de l'équipe des agents du service intérieur du site de Ty Yann au Pôle Sanitaire, sous la responsabilité de la cadre de santé et de l'IDEC du SMR Polyvalent.

M. LE VEZO parlant en retraite à la fin de l'année, l'IDEC va pouvoir bénéficier de son expérience jusqu'à son départ et ainsi faciliter son remplacement.

Mme Michel e CREACH constate une grande anticipation.

Mme Marion STEPHAN demande si l'IDEC a des connaissances sur le matériel utilisé et M. JEGO dit que l'anticipation est faite pour cela. Cela laisse le temps à M. LE VEZO de voir cela avant de partir

Objectifs

- Conférence d'organisation avec le site de Perharidy
- Optimiser la gestion des absences
- Faire bénéficier l'ensemble de l'établissement de l'expertise, du matériel et des compétences du service intérieur
- Optimiser la gestion des absences

Méthodologie

- Réunion préliminaire de l'encadrement (Julien JEGO, Norbert COROIER et Gaël LE VEZO)
- Échange avec les élus du site de Ty Yann le 7 février 2025
- Communication auprès des équipes le 20 février 2025
- Mise en œuvre en Mars 2025
- Aucun changement de tâches ni de grilles horaires

Mme Michelle CREACH demande si les changements vont engendrer un changement de statut pour les salariés.

M. JEGO précise que rien ne va changer.

Un avis est demandé au CSE

POUR : 13

ABSTENTION : 1

CONTRE : 0

Le CSE émet un avis favorable à la majorité.

Départ à 17h32 de M. Mathieu DOUCHAIN
Arrivée à 17h32 de M. David GUEGUEN et M. Vincent LOISEAU

Point 5 : Présentation du projet « Equipe autonome »

M. ESNAULT prend la parole à ce sujet. Il déclare que le projet est la continuité du projet management établi en 2022 par rapport au parcours de formation. La Fondation avait alors fait appel au Cabinet ACCOMPLIR et avait eu d'excellents retours.

L'ARS a de nouveau proposé un appel à projet : projet « Equipe autonome » et la Fondation a obtenu cet appel : appel à projet qui fait partie du projet stratégique 2023 - 2027. Ceci devrait répondre à une attente des professionnels.

Pour obtenir une démarche de satisfaction, le Cabinet ACCOMPLIR a de nouveau été recruté.

M. ESNAULT laisse la parole à M. LOISEAU afin de présenter le projet.

M. LOISEAU commence par présenter l'équipe d'intervenants d'ACCOMPLIR :

- Mme Gwenaelle JONCOUR : Coach et consultante en Ressources Humaines et formatrice. Formatrice parcours manager Idys 2023 (2 sessions) : conseil et accompagnement RH et référencé Prestation RH Opco Santé
- M. Vincent LOISEAU, lui-même : Consultant en Organisation, Management et formateur. Formateur parcours manager Idys 2023 et 2024 : conseil et accompagnement RH et référencé Prestation RH Opco Santé.

La mission du cabinet est « *Ouvrir pour l'épanouissement des femmes et des hommes dans l'entreprise par la reconnaissance de leurs Talents, de leurs Singularités, de leurs Complémentarités et ainsi concilier bien-être et performance* ».

Sa vision est d'Accompagner les entreprises à considérer chaque collaborateur/collaboratrice comme un talent unique et à organiser ses activités en misant sur la complémentarité des talents ».

Ses valeurs sont la bienveillance, l'authenticité, la solidarité et le plaisir.

Plusieurs entreprises de tous domaines, et non pas seulement dans le domaine de la santé, ont déjà fait appel à ses services : Harmonie Mutuelle, Quest France, Yves Rocher ou encore l'assurance maladie ou l'ARS Bretagne.

Contexte de la Fondation ILDYS :

- Ce projet « d'équipes autonomes » s'inscrit dans le projet d'établissement 2023/2027 et répond au levier stratégique n°2 « Porter une attention sans cesse renouvelée à nos équipes ». Il est impulsé par la DRH de la Fondation, qui a initié le projet & recherché les moyens pour le mettre en œuvre : financements, consultants, pilotage..
- De ce fait, il s'inscrit également dans un appel à projet de l'ARS : accompagnement au déploiement d'expériences innovantes sur les organisations de travail favorisant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.
- Il contribue à répondre aux enjeux suivants :
 - Motiver les collaborateurs
 - Attirer les collaborateurs de demain
 - S'adapter à des nouveaux profils professionnels et de nouveaux besoins
 - Veiller à l'harmonie entre les collaborateurs

Ainsi avec cette démarche de symétrie des attentions, l'objectif est d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des professionnels et par conséquent d'améliorer la qualité de la prise en charge des patients et d'accompagnement des résidents.

Qu'est-ce qu'une équipe autonome :

Principe général : laisser l'autonomie, la prise de décision au niveau de ceux qui font.

Quelques principes complémentaires issus de la littérature managériale, organisationnelle et de la sociologie

- Autogestion ou **responsabilité collective**
- Compétences multiples et **complémentaires**
- Prise de **décision décentralisée**
- **Communication** efficace et transparente
- **Confiance** et responsabilité partagée

Et plus spécifiquement dans la santé approche centrée sur les patients, les résidents et les aidants

Objectifs : co-construire un modèle d'organisation basé sur le principe d'autonomisation des équipes dans le secteur sanitaire et médico-social en :

- Co-définissant le principe d'équipe autonome, les objectifs associés et les indicateurs,
- Co-construisant avec les équipes terrain, la ligne managériale, les instances représentatives (CSE, CA, la stratégie et les modalités opérationnelles découlant de ce principe (manager de proximité et équipes terrain : rôles et missions revus, évolution des fiches de poste, processus de décision, organisation et processus revus...).
- Testant avec des équipes terrain, les modalités développées par ces dernières au travers de boucles d'itération (test, ajustement, test, ajustement...).
- Analysant les résultats à chaque boucle d'itération puis à la fin du projet de manière à décider de son déploiement plus large (ou non) au sein de la fondation.

Périmètres, modalités et indicateurs :

- **Périmètre projet (définition et phase expérimentation) :**
 - Comité de direction
 - Ligne managériale dont Chefs de projet Illys
 - 2 périmètres d'expérimentation :
 - **Sanitaire** : service de pédiatrie (Ty Yann - Brest)
 - **Médico-social** : EHPAD - 2 unités (Lannoucheu - Landivisiau)
- **Gestion de projet et organisation :**
 - 2 groupes projet (sanitaire et médico-social) de 10 personnes. Des personnes des services/unités ciblées pourront être invitées aux différents ateliers de travail en fonction des besoins et sujets
 - Les participants du groupe projet devront donc représenter les collègues du service/unité (principe d'autonomisation inclus dans la démarche)
- **Indicateurs de suivi :**
 - Motivation/satisfaction des équipes (terrain et encadrement) (baromètre de climat social)
 - Turn over des équipes
 - Absentéisme
 - Satisfaction des patients/résidents et/ou familles (sanitaire : questionnaire satisfaction à la sortie de séjour, médico-social : enquête annuelle)
 - **Spécifiques au projet :**
 - Nombre de personnes impliquées
 - Temps de travail (X ateliers...)

Comment ? :

- **Phase A :**

Tout d'abord en organisant un audit de tous les professionnels et à tous les échelons : 14 entretiens d'1.5H vont être menés auprès de 7 professionnels issus des équipes d'expérimentations, de 4 cadres/IDEC et de 4 membres du CODIR/ chef de projet.

Puis en organisant des ateliers « terrains » et « lignes managériales » sur 2 demi-journées chacun.

- **Phase B : ateliers « visions communes et cadrage expérimentation ».**

Sont concernés par ces ateliers les équipes terrain et la ligne managériale.

- **Phase C : ateliers expérimentation pilote**

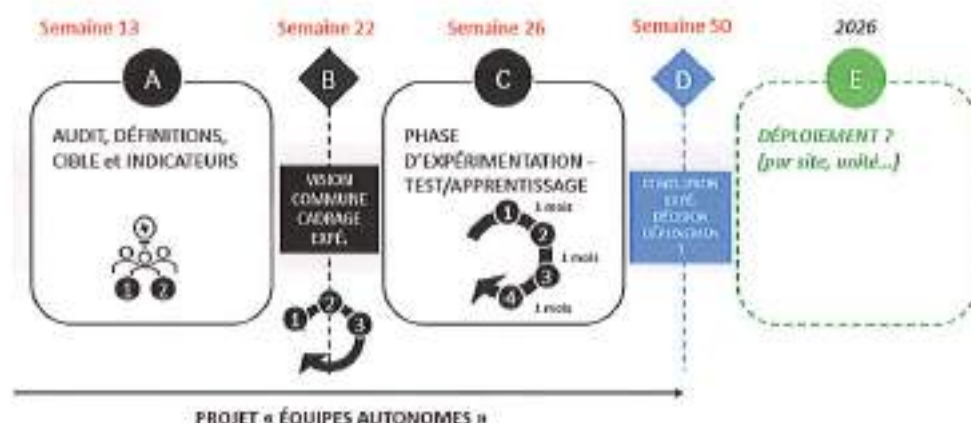
Ateliers itératifs mensuels (4) avec une phase d'expérimentation entre chaque atelier. Concernés les 2 groupes projet de 10 personnes

Avec qui et quand ? :

Gouvernance et pilotage du projet :

Les groupes projets sont composés de :

- Sanitaire : 2 cadres/idec, 4 aides-soignants/auxiliaires de puériculture, 1 ASL, 1 monitrice d'éducation, 2 infirmiers, chef de projet Ildys : Julien JEGO (présence ponctuelle) et consultante référente Accomplir Gwenaëlle JONCOUR.
- Médico-social : 2 cadres/idec, 4 aides-soignants, 2 agents, 2 infirmiers, chef de projet Ildys : David GUEGUEN (présence ponctuelle) et consultant référent Accomplir : Vincent Loiseau

Calendrier prévisionnel :

A titre d'information le premier atelier aura lieu cet été.

Mme Chrystelle CHRISTIEN demande s'il est bien prévu de démarrer le projet la semaine 50 et M. LOISEAU répond que cela dépendra de l'expérimentation.

Mme Manon HUMILY est sceptique quant à débiter l'expérimentation pendant l'été.

M. LOISEAU pense que c'est justement le moment idéal et M. JEGO ajoute que cela a bien été évoqué.

Mme Maggy CONAN explique avoir du mal à visualiser le fonctionnement : elle a bien compris que le but est de laisser plus d'autonomie aux salariés mais pourtant, du moins pour le secteur sanitaire, les professionnels sont soumis aux décisions médicales.

M. LOISEAU explique que cela fait partie du questionnement : Que dois-je remonter ? Que puis-je faire seul ? Le cadre d'autonomie est à définir et la zone à trouver.

Mme Chrystelle CHRISTIEN demande si les plannings se verront modifiés.

M. ESNAULT répond que les plannings peuvent constituer un sujet d'autonomie si le cadre est défini.

Mme Maggy CONAN s'interroge sur le but : y a-t-il l'ambition de faire des économies ?

M. ESNAULT explique qu'il s'agit d'apporter de l'attractivité.

M. Franck MONFORT demande si cela va augmenter la productivité et M. ESNAULT indique que ce n'est pas le but recherché.

M. COGLIN ajoute que lorsque le taux d'absentéisme est important, ce projet prend tout son sens.

Mme Chrystelle CHRISTIEN parle du service QUESSANT à Lannouchen et explique que les salariés se trouvent parfois seuls mais ils se débrouillent sans avoir à chaque fois à demander.

M. JEGO approuve et explique que cela permettra de valoriser des choses qui sont déjà faites.

Pour Mme Chrystelle CHRISTIEN il faut une bonne cohésion d'équipe.

M. JEGO pense que l'autonomie sera différente d'un site à l'autre et M. LOISCAU développe en indiquant la présence nécessaire de plusieurs métiers.

Mme Maggy CONAN demande quand est prévu l'audit.

M. JEGO dit qu'il est prévu en avril.

M. ESNAULT s'engage à faire un retour régulier de l'avancement en CSF.

Départ à 18h15 de M. David GUEGUEN, M. Julien JEGO et M. Vincent LOISEAU

Point 4 : Avis sur la lettre de cadrage du plan de développement des compétences 2026

M. ESNAULT prend la parole à ce sujet.

Le plan de développement permet aux salariés de suivre des formations validées par l'employeur.

Convaincue de l'intérêt de développer les compétences de ses professionnels, la Fondation ILLDYS consacrera à nouveau un budget significatif pour son plan de développement des compétences 2026, au-delà de ses obligations légales et conventionnelles : 2,2 % de la masse salariale.

Les échanges à l'occasion des entretiens professionnels permettant à l'encadrement de repérer les besoins individuels de formation.

Le plan de développement des compétences de la Fondation s'articulera autour d'actions de formations permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences en cohérence avec le projet stratégique de la Fondation.

Nous identifierons les actions de formation transversales communes aux pôles d'activité mais aussi des actions de formation plus spécifiques au secteur sanitaire, social et médico-social.

Une attention particulière sera portée aux projets de formation collectifs qui permettent à un plus grand nombre de salariés de bénéficier de la formation continue.

L'encadrement veillera également à favoriser l'accès à la formation des salariés qui n'ont pas bénéficié de formation ces dernières années.

Conformément à notre accord de GPEC des actions de formations pluriannuelles et des actions de formations qualifiantes seront retenues pour un montant représentant le 1% de notre budget de formation. Il n'est pas encore prévu de négociation de cet accord cette année et le management et la cyber vigilance seront priorisée.

Orientations transversales : formations en lien avec les orientations institutionnelles de la Fondation

1. Formation à la sécurité et à la prévention (PRAP, Risques Psycho Sociaux, sécurité routière, urgence climatique, préparation retraite, gestion de l'agressivité, cybervigilance...).
2. Formation au management (management intergénérationnel - QVT - conduite du changement et conduite de projets).
3. Formations pour maintenir l'employabilité et développer les parcours professionnels (mobilité horizontale et verticale).
4. Formation aux applications métiers nécessaires à la transformation digitale et lutte contre la fracture numérique.
5. Formation pour développer une culture RSE
6. Formation au tutorat.
7. Formation à la bientraitance et à l'éthique dans la prévention, le prendre soins et l'accompagnement de la personne.
8. Favoriser le travail en équipe
9. Formation de l'encadrement à la prévention et à la gestion des faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes.
10. Former les professionnels à l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap

Orientations spécifiques des pôles :

I - Pôle Sanitaire

1. Formations liées au développement de projets médicaux dans le cadre de nouvelles autorisations ou nouvelles filières, notamment oncologie (spécificités de la réadaptation pour les patients atteints de cancer) et gériatrie (prise en charge et évaluation gériatrique globale), locomoteur et neurologie (rééducation et réadaptation MPR)
2. Prise en charge des patients complexes (pathologies intriquées et/ou double besoin physique et psychique, plus particulièrement en pédiatrie et gériatrie).
3. Formations Basse Vision (instruction à la locomotion, spécialiste de l'aide à la vie journalière et DU Orthoptie basse vision).
4. Formations PMSI
5. Formations liées à la démarche de Certification :
 - ✓ Formation à l'annonce d'un dommage associé aux soins
 - ✓ Notions de bientraitance, d'administration du médicament et de parcours patient
 - ✓ Formation des professionnels aux dispositifs médicaux numériques (dont IA) afin que ces derniers connaissent les performances, conditions d'usage et limites

II - Pôle Social

1. Se former pour mieux accompagner les enfants dans l'expression de leur sexualité
2. Se former aux écrits professionnels.
3. Se former pour faire face à l'agressivité et la violence verbale et physique des jeunes accompagnés
4. Sensibilisation à la bientraitance.

III - Pôle Médico-social

1. Renforcer le pouvoir d'agir de la personne et la participation des proches aidants.
2. Poursuivre les formations sur les soins palliatifs et l'accompagnement de la fin de vie
3. Renforcer les compétences en prévention, promotion et éducation de la santé
4. L'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillesse
5. Formation pour les référents en activité physique et sportive en ESMS

IV- Pôle Ressources

1. Innovation managériale, sociale et organisationnelle
2. Réformes du financement.
3. Accompagner la recherche et l'innovation pour soutenir l'expertise de l'accompagnement et du soin.
4. Transformation digitale.
5. Habilitations et prévention des risques techniques et de maintenance.
6. Formations spécifiques métiers.
7. Formation à la sécurité et à l'hygiène informatique

Nous vous rappelons que chaque action de formation doit être assortie d'une priorité et d'un programme pour les actions individuelles (pré-chiffrage).

Les pôles préparant leurs plans de développement des compétences en concertation avec l'ensemble des services qui les compose. Pour cela, un niveau de priorité est indiqué lors de l'entretien devant chaque souhait de formation :

Priorité 1 : Action de formation indispensable pour l'année 2026

Priorité 2 : Action de formation nécessaire mais qui peut être décalée dans le temps

Priorité 3 : Action de formation distincte des attentes institutionnelles qui peut être différée

Nous vous informons que les entretiens professionnels relatifs à la campagne 2025 pourront être organisés jusqu'au 31 août 2025

Enfin, le lancement de la campagne des entretiens professionnels est également l'occasion de rappeler aux salariés de plus de 56 ans qu'ils peuvent bénéficier d'un entretien de fin de carrière avec leur cadre de proximité ou le service des ressources humaines. Cet entretien a pour objectif d'étudier les conditions favorables à une poursuite d'activité (adaptation du temps de travail, consultations « bien vieillir ») ou d'envisager l'organisation du départ à court ou moyen terme.

M. ESNAULT rappelle que l'identification des besoins des professionnels se fait par les entretiens professionnels avec le cadre de service. Le budget alloué en 2026 sera de 600 K€. Ceci permettra d'avoir quelque chose d'aussi intéressant que l'année 2025. Tout cela a été vu en commission formation auparavant

Mme Michelle CREACH indique avoir eu des réponses aux questions de la CGT lors de la commission formation et se satisfait de la prise en compte de la demande de déplacement d'une formation pour l'accompagnement des personnes vivants avec un handicap qui était une demande déjà formulée pour la lettre de cadrage de 2025

M. ESNAULT confirme la cohérence de déplacer cette formation

Mme Michelle CREACH demande quels professionnels sont destinés pour la formation des référents EAPA du médico-social car il n'y a pas d'EAPA dans les SAMSAH et SESSAD.

M. ESNAULT confirme qu'il n'y a pas d'EAPA dans ces services et précise que les référents désignés sont un IDE et un MF

Mme Maggy CONAN souhaite savoir à qui s'adresse la formation basse vision

M. ESNAULT répond aux rééducateurs (kinésithérapeute, APA ergo) mais aussi aux soignants encore non identifiés

Un avis est demandé au CSE

POUR 12

ABSENTEISME 0

CONTRE 0

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

Point 2 : Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2025

M. ESNAULT présente les modifications

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2025 - PÔLE SOCIAL									
MODIFICATION	INFORMATION ELUS DE LA COMMISSION FORMATION	ACTION - INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION/SERVICE	EMPLOI/FONCTION	NOM PRENOM	MONTANT PREVISIONNEL	PDC 2025
AJOUT	05/03/2025	Seminaire : Parcours en protection de l'enfance	14	18 et 19 mars 2025 en visioconférence	PEAD	CADRE PEAD	QUANTIN GERALDINE	622 €	CIFA
AJOUT	05/03/2025	Seminaire : Parcours en protection de l'enfance	14	18 et 19 mars 2025 en visioconférence	PFS	COORDINATRICE PFS	LE GRAET MARYLINE	622 €	CIFA

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2025 - PÔLE SANITAIRE									
MODIFICATION	INFORMATION ELUS DE LA COMMISSION FORMATION	ACTION - INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION/SERVICE	EMPLOI/FONCTION	NOM PRENOM	MONTANT PREVISIONNEL	PDC 2025
AJOUT	50/3/2025	Congrès SFPC : Société Française de Pharmacie Clinique	14	17,18,19 mars 2025 en distancie (de 13h le 17/03 à 14h le 19/03)	PHARMACIE	PHARMACIEN	BUYSE Marion	532 €	CIFA

Un avis est demandé au CSE :

POUR : 12

ABSTENTION : 0

CONTRE : 0

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

Point 3 : Avis sur l'accord d'entreprise relatif aux modalités d'attribution de la prime décentralisée 2025

M. ESNAULT s'exprime à ce sujet.

Article 1 : Objet et Durée

Le présent accord convenu en application des dispositions de l'article A3.1 de la Convention Collective du 31 octobre 1951 et ses avenants agréés, a pour objet de prévoir les modalités

d'attribution et la périodicité de versement de la prime décentralisée pour l'année 2025.

Les modalités ainsi définies ci-dessous seront applicables à l'ensemble des bénéficiaires cités à l'article 2. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 2 : Bénéficiaires

La prime décentralisée est attribuée selon les modalités ci-après à tous les salariés rattachés à la convention collective, y compris l'ensemble des salariés de l'ECIPAD La Retraite, à l'exclusion des directeurs généraux (pour qui les modalités d'attribution de la prime décentralisée sont fixées par le Conseil d'Administration) et des assistants familiaux.

Cas particulier : La prime décentralisée à 5% est attribuée aux secrétaires du Pôle Social ayant demandé l'application de cette dernière dans le cadre de l'article 3.1 de l'avenant n°1 de l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation ILDYS.

Article 3 : Modalités d'attribution

La prime décentralisée est versée sans condition d'attribution.

Une prime décentralisée de 5 % est versée dans les pôles sanitaire et médico-social selon le calcul suivant :

- Masse Salariale personnel médical (brut mensuel) * 5%
- Masse Salariale personnel non-médical (brut mensuel) * 5%

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

La prime décentralisée de 3 % est versée dans le pôle social selon le calcul suivant :

- Masse Salariale personnel médical (brut mensuel) * 3%
- Masse Salariale personnel non-médical (brut mensuel) * 3%

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

A compter du 1^{er} avril 2025, la prime décentralisée de 3 % est également versée aux salariés des services SAMSAH-SAVS et SESSAD, à l'exception des salariés cadres soumis au forfait jour, selon le calcul suivant :

- Masse Salariale personnel médical (brut mensuel) * 3%
- Masse Salariale personnel non-médical (brut mensuel) * 3%

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

Article 4 : Versement de la prime

La prime décentralisée fera l'objet d'un paiement mensuel.

Une réunion d'équipe a eu lieu le 6 Février.

Chacun a pu s'exprimer sur l'organisation actuelle en mettant en avant les points positifs et négatifs de celle-ci.

M. ESNAULT invite les différents syndicats à s'exprimer sur le sujet :

Syndicat SUD : il reste encore à voir la priorisation des salariés affectés à ceux secteurs.

Syndicat CFDT : pourquoi les cadres de tous les secteurs ont été exclus ?

M. ESNAULT révèle avoir eu des échanges avec les cadres : certains sont pour et d'autres non car il va y avoir un impact sur la prime décentralisée.

Syndicat CGT : même questionnement concernant les cadres. A cela s'ajoute la situation des secrétaires administratives : certaines vont partir en retraite et cela va les pénaliser. Le syndicat demande donc un entretien individuel pour en parler. Le projet a été révélé tardivement.

M. ESNAULT souhaiterait un accord rapide pour la mise en place

Point 6 : Point sur les mesures Guéni

M FSNALUT fait le point à ce sujet

NI diffusée dans les établissements sanitaires :

Conformément à la recommandation patronale du 29 janvier 2024, les salariés du pôle sanitaire des services éligibles dont la rémunération est inférieure ou égale à 41 750 € bruts annuels pour un temps plein, bénéficieront d'une revalorisation de 1.3%.

Les revalorisations salariales seront effectuées selon l'échéancier suivant :

- du 1/7/2023 au 31/12/2023 : sur les bulletins de salaire du mois de mars 2025
- du 1/1/2024 au 31/12/2024 : sur les bulletins de salaire du mois d'avril 2025

Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un étalement de la régularisation sur plusieurs mois sont invités à prendre contact avec le service paie.

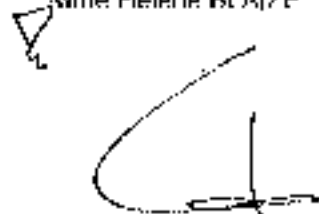
- **La revalorisation nuits et dimanches sera effectuée au mois de mai**

Mme Michelle CREACH demande à ce qu'une note d'information soit diffusée dans les services pour la revalorisation « nuits et dimanches ».

Les débats étant clos, la séance est levée à 18h45. La prochaine réunion aura lieu le mardi 29 avril 2025 à 14h

La Présidente du CSF

Mme Hélène BLAIZE



La Secrétaire du CSF

Mme Michelle CREACH

