

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

Approuvé

DATE DE LA REUNION :

Mardi 10 février 2026 à 14h05 sur le site de Saint Vincent Lannouchen

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

Collège 2						
Syndicats	Titulaires	Présents	Votants	Suppléants	Présents	Votants
CGT	LE SANN Fanny	X	X	BODILIS Sylvie	X	X
				MONFORT Franck	X	X
	HUMILY Manon	X	X	LE ROUX Nolwen	X	X
	KEROUANTON Céline	X	X			
SUD	QUINIQU Stéphanie	X	X	BODENES Sonia	X	X
				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	X
CFDT	CASTEL Louis	X
SUD	KERNEUR Yann	X

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

Assistent à la réunion :

Mr Jonathan JASICA, Directeur du pôle Médico-Social

M. Julien JEGO, Responsable Site de Ty Yann

Mme Clémence KERNEIS, Responsable du pôle Social

Mme Elise ZIAT, Responsable parcours personnes âgées Quimper Cornouaille

ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Mardi 10 février 2026

Salle des fêtes – Site Saint Vincent Lannouchen

Dossiers transversaux

1. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2026*.
2. Présentation du dispositif Primobox.
3. Retour sur la CSSCT du 5 jeudi février 2026.
4. Evolution des taux AT des établissements et impact financier.

Pôle sanitaire

5. Avis sur la procédure de reclassement d'une aide-soignante du SMR Enfants Adolescents.
6. Avis sur les grilles de la pharmacie de Roscoff*
7. Information sur l'encadrement des services de soins
8. Bilan de l'activité externe de l'imagerie médicale du site de Roscoff en 2025
9. Bilan des grilles horaires IDE du service MPR Neurologie depuis la suppression des horaires tampons (Nombre de changements d'horaires effectués par l'équipe IDE, bilan recrutement des IDE dans le pool affecté au service MPR Neurologie)

Pôle Médico-social

10. Projet d'établissement des Ehpad de la Fondation Ildys

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 10 février 2026
Salle des fêtes – Site Saint Vincent Lannouchen

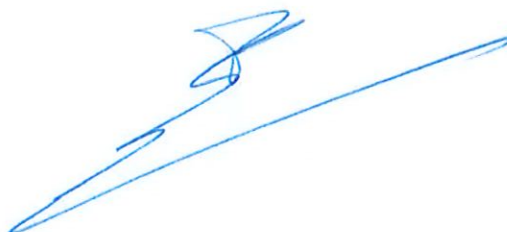
Pôle social

1. Bilan sur le fonctionnement des équipes du village fratrie depuis septembre 2025 :

La Secrétaire du CSE,
M. CREACH

C.S.E Fondation Ildys
Presqu'île de Perharidy 29680 Roscoff
Brest: 02 98 41 90 01
Landivisiau: 02 98 68 06 55 ou 4287
Roscoff: 02 98 61 28 23 ou 3143

Le Président,
H. BLAIZE



* documents joints

ADDITIF ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Mardi 10 février 2026
Salle des fêtes – Site Saint Vincent Lannouchen

Pôle social

1. Information sur un droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes au sein du pôle social.

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 ILDYS
DU 10 FEVRIER 2026 APPROUVÉ**

Début de la réunion : 14h05

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

Point 2 : Présentation du dispositif Primobox

Une présentation en visioconférence par Mme Marine LETRIBOT était programmée en premier lieu mais suite à des raisons techniques le point sera présenté plus tard dans la séance.

Arrivée à 14h15 de M. David COGEN

Point 3 : Retour sur la CSSCT du 5 février 2026

Mme Marion FLOC'H est invitée à prendre la parole à ce sujet.

1. Compte-rendu de la CSSCT du 13/11/2025
2. Présentation des statistiques des accidents du travail du 4ème trimestre 2025
3. Information sur les dates de traversées 2026
4. Retour sur le groupe de travail relatif aux risques chimiques
5. Retour des essais de l'exosquelette du service de lingerie sur le site de Roscoff
6. Information sur les contestations suite à des accidents de travail
7. Retour suite à la FSEI n°830 survenue le 29 décembre 2025 au sein de l'EHPAD Saint Vincent Lannouchen
8. Retour suite à la FSEI survenue le 6 décembre 2025 au sein du Centre de santé de Roscoff
9. Organisation de l'équipe de préparateurs à la pharmacie de Roscoff
10. Bilan fonctionnement des équipes du Village fratries
11. Présentation des études de postes effectuées en 2025, retour des préconisations réalisées et du protocole de suivi des préconisations
12. Réactualisation 2025 de la liste des travailleurs isolés (et déploiement des DATI)
13. Point sur les obligations légales de la formation AFGSU 2 : salariés concernés et suivi des actions de formations (bilan 2024/2025 et prévisions/calendrier 2026).
14. Mise en place d'une étude de poste afin d'améliorer les conditions de transfert des HALO crânien de la pédiatrie du site de Perharidy
15. Suivi de l'organisation pour la gestion du flux des taxis sur le site de Roscoff (côté piscine)
16. Actualité des travaux immobiliers, avancement des travaux relatifs aux préconisations de la CSSCT et questions diverses des élus :
 1. Sol des salles de bain du service RTO du site de Roscoff (pente dans le mauvais sens, vers la porte au lieu de l'évacuation)
 2. Révision emplacement du coin fumeur
 3. Sonnette radio site de Roscoff
 4. Garage CSE fuite eau
 5. Travaux locaux syndicaux
 6. Fuite d'eau couloir du self du site de Perharidy
 7. Point sur les températures à la pharmacie de Roscoff
 8. Point travaux piscine de Roscoff

9. Point travaux pédiatrie Roscoff HC et HTP

10. Circulation suite à la démolition /réfection de la véranda et accès vestiaires

Mme Marion FLOC'H indique que les dates de traversées ne sont à ce jour pas totalement complétées. Elle souhaite obtenir un délai de prévenance raisonnable afin que l'un des membres du CSSCT puisse y assister.

M. ESNAULT comprend cette demande, il est favorable.

Mme Michelle CREACH demande pourquoi M. RENIER est en charge de l'étude « exosquelette » pour la lingerie alors qu'il s'agit d'un service affecté à M. MORIN.

M. COGEN confirme qu'il s'agit en effet du domaine de M. MORIN puisqu'il est responsable de ce service, il se renseignera.

Arrivée à 14h25 de M. Julien JEGO

Point 6 : Avis sur les grilles de la pharmacie de Roscoff

M. JEGO soumet les grilles à l'assemblée.

Exemple de grille pour un salarié :

semaine 1	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7
	09:00:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	00:00:00
	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	13:00:00	17:00:00	00:00:00
durée journée	06:30:00	07:00:00	07:00:00	08:30:00	08:00:00	00:00:00	00:00:00
semaine 2	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7
	09:00:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	00:00:00
	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	00:00:00
durée journée	06:30:00	07:00:00	07:00:00	08:30:00	07:00:00	00:00:00	00:00:00
semaine 3	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7
	09:00:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	00:00:00
	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	13:00:00	17:00:00	00:00:00
durée journée	06:30:00	07:00:00	07:00:00	08:30:00	00:00:00	00:00:00	00:00:00
				RR			
semaine 4	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7
	09:00:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	00:00:00
	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	13:00:00	17:00:00	00:00:00
durée journée	06:30:00	07:00:00	07:00:00	08:30:00	08:00:00	00:00:00	00:00:00
semaine 5	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7
	09:00:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	00:00:00
	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	00:00:00
durée journée	06:30:00	07:00:00	07:00:00	08:30:00	07:00:00	00:00:00	00:00:00
semaine 6	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7
	09:00:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	08:30:00	12:30:00	00:00:00
	13:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	13:00:00	17:00:00	00:00:00
durée journée	06:30:00	07:00:00	07:00:00	08:30:00	00:00:00	00:00:00	00:00:00
				RR			

M. JEGO indique qu'il s'agit d'une grille déroulée sur 6 semaines et pour 6 salariés avec des jours qui varient sur les fermetures de la pharmacie.

Mme Marion FLOC'H demande s'il y a toujours 2 salariés pour assurer la fermeture.

Mme Fanny LE SANN, salariée au sein de ce service, confirme.

Mme Michelle CREACH constate que la grille proposée est très claire par comparaison à celle présentée le mois dernier.

Mme Stéphanie QUINIOU précise que le nombre total d'heures n'est pas correct.

Un avis est demandé au CSE :

POUR : 16

ABSTENTION : 0

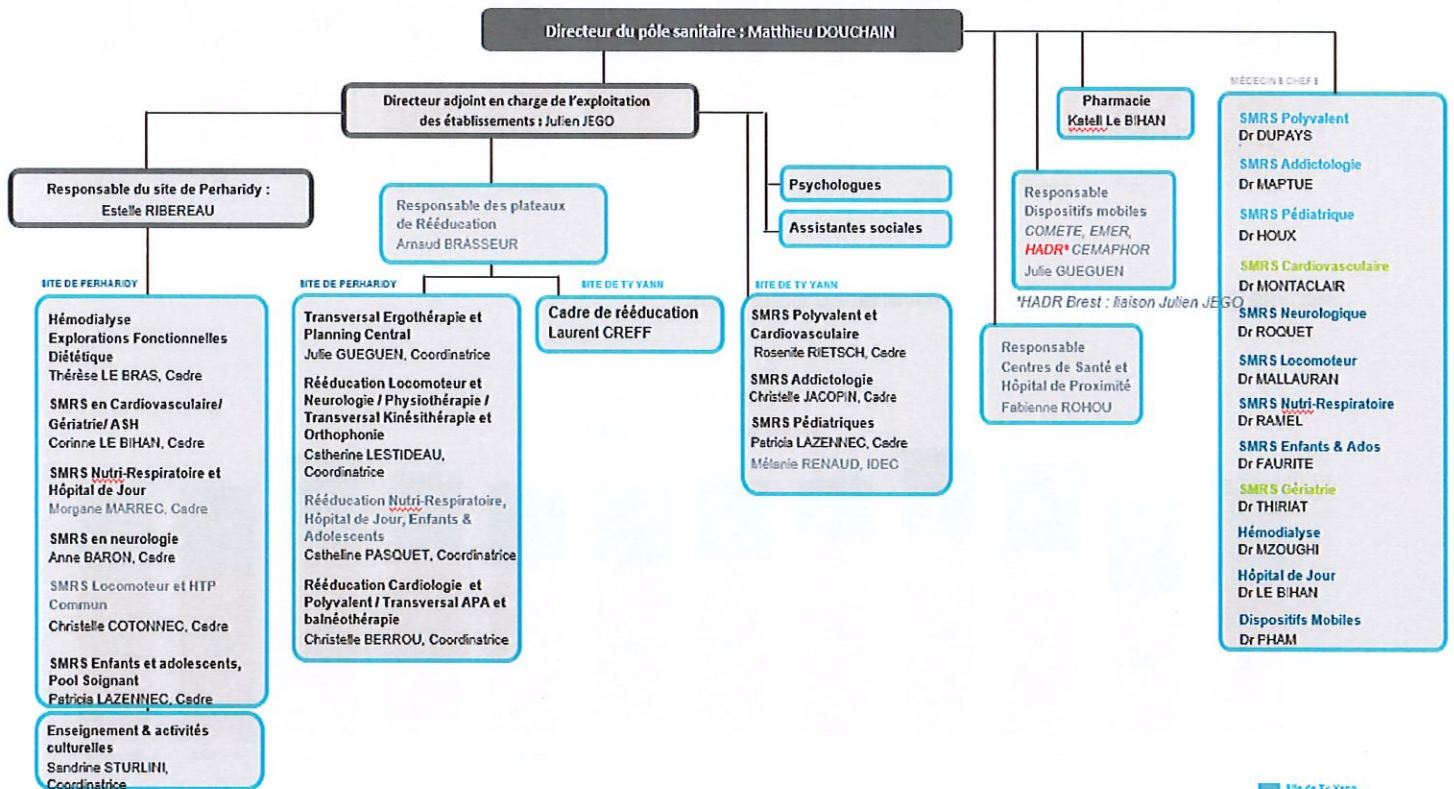
CONTRE : 0

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

Point 7 : Information sur l'encadrement des services de soins

M. JEGO prend la parole à ce sujet.

POLE SANITAIRE 2026



Mme Michelle CREACH précise que le point a été mis à l'ordre du jour pour avoir des informations sur le départ en retraite de Mme BARON et sur la réorganisation des encadrements de Roscoff.

Pour M. JEGO ce qui va être déterminant c'est le recrutement du poste de Mme BARON mais la Direction doit statuer en fin de semaine. Il pense pouvoir s'engager pour le prochain CSE à une présentation globale de cette réorganisation.

Mme Michelle CREACH demande si tout dépend du poste de Neurologie et M. JEGO confirme.

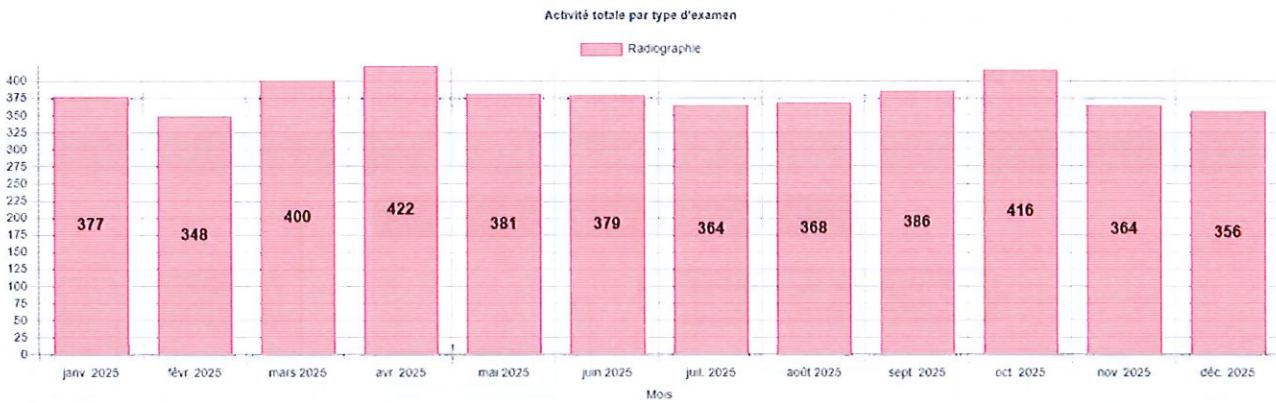
Mme Sonia BODENES souhaite savoir si c'est le futur encadrement qui recrutera la nouvelle IDEC et M. JEGO confirme là aussi.

Mme Michelle CREACH suggère de modifier de nouveau l'organigramme car il manque encore certaines informations. Elle dit que le point sera remis à l'ordre du jour du prochain CSE.

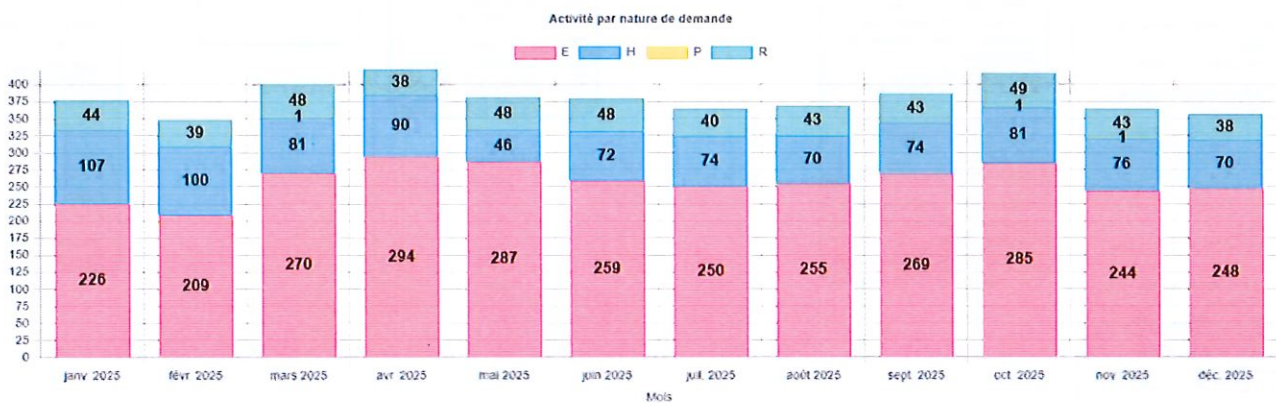
Point 8 : Bilan de l'activité externe de l'imagerie médicale du site de Roscoff en 2025

M. JEGO fait le point à ce sujet.

Activité totale en téléradiologie 2025 : 4561 examens



Activité en téléradiologie 2025 : provenance patientèle



Mme Claire BOURVEN demande s'il y a une réorganisation des horaires des Rendez-Vous mais aussi des horaires des salariés. Elle demande également quelle est la différence entre la couleur verte et la couleur bleue.

M. JEGO précise que le vert correspond aux relectures demandées par les médecins. Il confirme que cela est le cas pour les horaires des rendez-vous.

Mme Claire BOURVEN demande si les consultations externes sont incluses dans le calcul ce que confirme M. JEGO.

M. COGEN ajoute que 80 % de l'activité doit représenter des personnes extérieures.

Mme Claire BOURVEN s'interroge sur le remplacement de la manipulatrice radio et M. JEGO précise que Mme LE BRAS s'occupera du recrutement.

Mme Michelle CREACH rappelle qu'il a été demandé en commission des réclamations une sonnette avec un témoin lumineux car certains patients sonnent plusieurs fois car ils pensent que cela ne fonctionne pas. Les salariés de la radiologie entendent donc de manière répétée et très fortement dans leur bureau la sonnerie d'appel. La réponse à cette réclamation a été de mettre un affichage au-dessus de la sonnette car il n'est pas possible de la changer. Il est pourtant possible d'en trouver sur internet.

M. ESNAULT indique que l'information sera transmise à M. MORIN.

Mme Claire BOURVEN souhaite savoir comment la Fondation communique sur l'existence de ce service.

M. COGEN répond qu'il y a eu une communication sur Internet et des courriers d'information mais rien de plus pour l'organisation actuelle. Quand la prise de RDV pourra se faire sur Doctolib, la fréquentation va augmenter.

Point 9 : Bilan des grilles horaires IDE du service MPR Neurologie depuis la suppression des horaires tampons (Nombre de changement d'horaires effectués par l'équipe IDE, bilan de recrutement des IDE dans le pool affecté au service MPR Neurologie)

M. JEGO s'exprime à ce sujet. Il informe le CSE qu'une IDE a été recrutée et confirme à Mme Michelle CREACH qu'il s'agit d'un CDI. Pour répondre à Mme Claire BOURVEN, il précise qu'il s'agit d'un recrutement externe.

Réorganisation IDE Neurologie (9 IDE) :

Octobre :

- 70 jours de Pool ou CDD
- 21 jours explorations
- 13 jours modifications d'horaires

Novembre :

- 46 jours de pool ou CDD
- 15 jours d'explorations
- 16 jours modifications d'horaires

Décembre :

- 51 jours de pool ou CDD
- 15 jours d'explorations
- 16 jours modifications d'horaires

Mme Claire BOURVEN indique que le syndicat SUD a remarqué le manque de recrutement du pool : il y a eu 4 à 5 personnes différentes sur les remplacements d'où la mise du point à l'ordre du jour.

M. JEGO dit que Mme LE BRAS est très active sur les recrutements. Il ajoute qu'elle a également recruté 2 AS pour la neurologie.

Mme Claire BOURVEN demande si la salariée recrutée pour le pool sera bien sur le service de Neurologie en priorité.

M. JEGO confirme : Mme BARON fera son maximum mais la salariée pourra être amenée à aller sur d'autres services car les salariés sont embauchés sur le service du pool.

Mme Manon HUMILY parle du pool de Brest où les salariés sont attachés à ne pas être basé sur un service sinon ils auraient postulé directement dans le service.

Mme Stéphanie QUINIOU dit que ce n'est pas normal que les IDE aient dû changer de côté car il y avait 5 remplaçants différents sur la même semaine.

Mme Marion STEPHAN et Mme Michelle CREACH ont échangé avec des salariés qui sont satisfaits de l'application des trames (qui sont respectées par la cadre du service). Les salariés apprécient avoir une visibilité sur l'année.

M. JEGO indique que le service devrait être plus stable mais cela peut prendre du temps.

Départ à 14h53 de M. Julien JEGO

Point 4 : Evolution des AT des établissements et impact financier

M. ESNAULT fait le point à ce sujet.

Libellé	Taux AT 2023	Taux AT 2024	Taux AT 2025	Taux AT 2026
FONDATION ILDYS - SITE PERHARIDY	2,15	3,15	3,41	2,61
FONDATION ILDYS - SITE SAINT LUC	0,55	0,46	0,5	1,5
FONDATION ILDYS - SITE SESSAD	1,05	1,01	1,58	1,1
FONDATION ILDYS - SAMSAH QUIMPER	3,78	3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - EHPAD KERAUDREN	3,78	3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - EHPAD LA SOURCE	3,78	3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - SITE TY YANN	3,7	2,9	2,13	1,89
FONDATION ILDYS - SOCIAL	3,78	3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - SIEGE	0,56	0,46	0,54	0,53
FONDATION ILDYS - EHPAD LANNOUCHEN	3,78	3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - SAMSAH BREST	0,55	0,46	0,5	0,62
FONDATION ILDYS - EHPAD ST JACQUES	3,78	3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - CDS ST THEGONNEC	1,53	0,73	0,5	0,49
FONDATION ILDYS - CDS MORLAIX		1,12	1,16	0,49
FONDATION ILDYS - EHPAD LA RETRAITE		3,7	3,75	3,71
FONDATION ILDYS - VILLAGE FRATRIE				3,71

M. ESNAULT indique que ce sont des taux qui sont déterminés par la CARSAT et envoyés tous les ans. Il existe 3 taux : taux collectif, taux individuel, taux mixte. Pour les EHPAD ce sont des taux collectifs : il n'existe pas de taux mixte au sein de la fondation.

M. Louis CASTEL demande comment est calculé le taux.

M. ESNAULT explique qu'il s'agit de la branche pour les tarifications collectives et individuelles pour le pôle sanitaire ; celles-ci étant liées à la sinistralité.

M. Ronan BLENO demande comment cela est prévu dans l'Etat prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD).

M. ESNAULT indique que le taux d'AT appliqué est à prendre en compte et peut être en écart par rapport aux prévisions.

M. Louis CASTEL demande si le taux de calcul est récent et M. ESNAULT répond négativement.

Mme Marion STEPHAN dit que la CGT a mis le point à l'ordre du jour car elle veut connaître le montant de l'impact financier total.

M. ESNAULT répond 130K€ sur l'AT et 300K€ en charge patronale donc une estimation à 430K€ pour 2026.

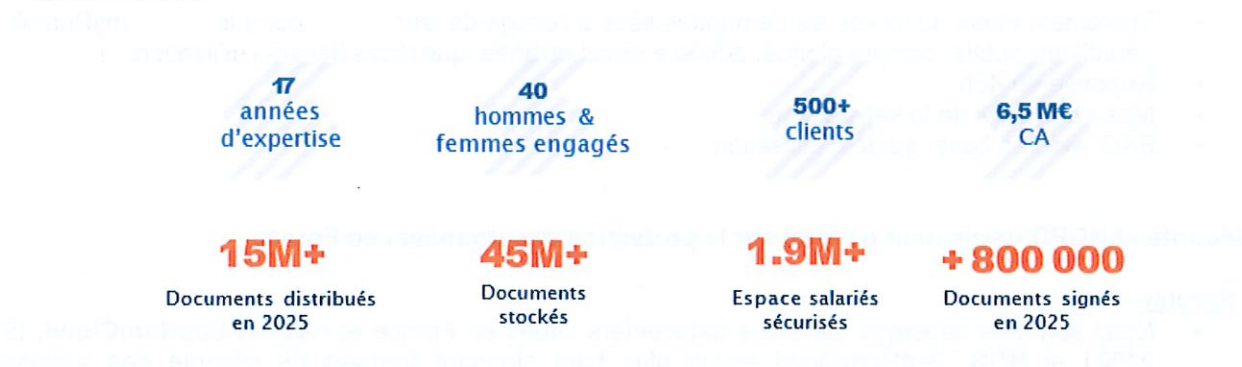
Arrivée à 15h08 de Mme ZIAT et M. Jonathan JASICA

Point 2 (2^{ème} partie) : Présentation du dispositif Primobox

Mme Marine LETRIBOT est de nouveau en visioconférence pour présenter le dispositif.

Présentation Septeo HR Solutions : un acteur français et engagé.

Spécialiste de la dématérialisation RH, nous accompagnons, grâce à nos solutions et nos expertises, les services des Ressources Humaines, dans la dématérialisation des documents RH échangés avec leurs collaborateurs.



Réduction de 75 % du temps passé aux tâches administratives du service des RH. C'est un outil qui permet de centraliser tous les documents.

Solution pour rationaliser et sécuriser les processus administratifs RH

- Pour l'entreprise (DEMAT RH) : gestion, distribution et signature de tout document administratif RH

- Collecter, générer, traiter et distribuer les documents administratifs RH
- Envoyer les bulletins de paie par voie électronique ou postale
- Dématérialiser, partager, archiver les documents de manière sécurisée dans les dossiers employés
- Optimiser et suivre la signature électronique des documents RH

- Pour les salariés (myPrimobox) : espace de stockage personnel et sécurisé pour chaque salarié

- Une plateforme de communication unique entre les entreprises et leurs salariés
- Stocker et archiver dans un compte personnel privé et sécurisé les documents RH pour chaque salarié
- Envoyer et partager des documents personnels via des liens sécurisés
- Faire bénéficier vos salariés d'un espace individuel d'une capacité de 1 Go

Un espace personnel pour chaque collaborateur

Espace personnel et sécurisé	Stockage à vie pour les salariés	Accessible partout et à tout moment
• Chaque salarié dispose d'un espace personnel, accessible à tout moment • L'employeur n'a aucun accès aux comptes personnels • Connexion sécurisée, depuis n'importe où	• Accès gratuit et illimité dans le temps à son compte • 1 Go d'espace personnel pour stocker ses documents • Fonctionnalités pratiques : commentaires, rappels, partage sécurisé, etc.	• Application mobile • Disponible 24/7 • Inclus dans l'offre

Notification par mail lors de la parution d'un bulletin de paie ou d'un contrat en attente de signature, réception de code par sms pour valider la signature

Une équipe d'assistance répond en moins de 48h à toutes les demandes des salariés concernant leur espace myPrimobox.

- Traitement direct de toutes les demandes liées à l'usage de leur compte myPrimobox (identifiant oublié, compte bloqué, adresse email erronée, questions liées à l'utilisation...)
- Réponse en 48h
- Mesure et suivi de la satisfaction
- FAQ, aide en ligne, guide d'utilisation

Sécurité et RGPD (règlement général sur la protection des données) en France

- Sécurité :

- Nous sommes hébergés dans des datacenters situés en France et certifiés **SecNumCloud, ISO 27001** et **HDS**. SecNumCloud est le plus haut standard français de sécurité des systèmes d'informations certifié par l'**ANSSI**.
- Les équipes techniques de SEPTIO HR Solutions s'inspirent des normes **ISO27001** et **ISO27002** pour la gestion de la sécurité du système d'information.
- Les principales mesures sont décrites dans notre Plan d'Assurance Sécurité. Entre autres :
 - Des tests d'intrusions et des audits de sécurité sont menés annuellement par des prestataires certifiés par l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI).
 - Nos infrastructures sont hautement sécurisées, sauvegardées à fréquences multiples et redondées sur plusieurs sites situés à distance les uns des autres.

- RGPD :

- Nous disposons d'un DPO interne, désigné à CNIL, disponible pour répondre à vos questions relatives à la protection des données et aux traitements mis en œuvre.
- **Les données sont traitées uniquement en France**, par des prestataires sous contrat respectant le RGPD.
- Les collaborateurs Septeo HR sont régulièrement sensibilisés au respect et à l'application du RGPD.
- **Divers plans et politiques** sont mis en place : **PCA-PRA** (plan de continuité/ reprise d'activité), **PAS** (plan d'assurance sécurité), **PSSI** (Politique de sécurité du système d'information), ainsi que **diverses procédures** : gestion des violations de données, restitution des données, gestion des demandes d'exercice des droits, gestion d'incidents, etc.
- Le **registre des traitements des données** est établi et maintenu pour chaque solution et les traitements associés.
- Un **DPA** (Data Processing Agreement) est annexé à tous nos contrats, reprenant l'intégralité des informations relatives aux traitements de données mis en œuvre.

Mme Michelle CREACH demande si la double authentification est automatique.

Mme LETRIBOT répond que cela n'est pas automatique mais au bout d'un certain nombre de jours sans connexion effectivement ou si le salarié se connecte d'un nouvel appareil.

Pour répondre à Mme Michelle CREACH, Mme LETRIBOT indique que le service des ressources humaines est notifié à la signature d'un contrat.

M. Franck MONFORT demande si c'est possible de parler plutôt de salariés et non collaborateurs et sa deuxième demande est de savoir si EDOC va transférer tous les fichiers.

M. ESNAULT indique que la procédure de téléchargement sur EDOC est relativement rapide.

M. Jérémy LAVIEC et Mme Michelle CREACH ont fait le test le matin et confirment la simplicité de la procédure.

Mme Michelle CREACH demande quelles sont les solutions pour les salariés n'ayant pas accès à internet.

Mme LETRIBOT indique que le format papier est toujours possible dans le cas où un salarié n'a aucun accès.

Mme Fanny LE SANN demande si le salarié reçoit un rappel lorsqu'il n'a pas signé son contrat.

M. ESNAULT confirme que le service RH peut relancer les salariés et Mme LETRIBOT indique que le paramétrage peut se faire pour avoir des relances automatiques.

Mme Michelle CREACH demande si les documents sont tous mélangés ou s'il y a une distinction entre les bulletins de salaires et les contrats.

Mme LETRIBOT indique qu'ils seront classés par type de document et par ordre chronologique de dépôt.

Pour répondre à M. Ronan BLENO, Mme LETRIBOT précise que la taille de stockage est de 1GO.

M. Yann KERNEUR s'informe sur la date de mise en place et M. ESNAULT indique avril.

Mme Michelle CREACH demande si la procédure va être recommencée pour tout le monde ou si les salariés qui ont refusé le bulletin de salaire dématérialisé seront déjà enregistrés.

M. ESNAULT répond spontanément que tous les salariés vont recevoir un courrier.

Mme Michelle CREACH demande également si les reçus pour solde de tout compte + certificat de travail + attestation France Travail seront également sur Primobox ce que confirme Mme LETRIBOT.

Mme Anne Yvonne TREGUIER demande si les documents personnels mis sur E-DOC seront transférés automatiquement ou si se sera au salarié de le faire.

M. ESNAULT confirme que les salariés devront faire le transfert eux-mêmes s'ils le souhaitent mais qu'ils peuvent également laisser sur edoc car c'est un coffre-fort à vie.

Point 10 : Projet d'établissement des EHPAD de la Fondation

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

Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement

- ▶ Projet d'établissement **commun** aux 5 EHPAD, en tenant compte des spécificités de chaque établissement
- ▶ **Intégration du Projet d'établissement de La Retraite au projet commun des 4 autres EHPAD**
- ▶ **Présentation** aux professionnels, en Conseil de la Vie Sociale (CVS), en CSE et en Conseil d'Administration

Diagnostic

- ▶ Réalisé à partir des consultations et des groupes de travail
- ▶ Présenté sous la forme d'une matrice SWOT :
 - ▶ Forces (Strengths)
 - ▶ Faiblesses (Weaknesses)
 - ▶ Opportunités (Opportunities)
 - ▶ Menaces (Threats)
- ▶ Synthèse

		<i>Interne</i>	
<i>Positif</i>	FORCES Compétences des professionnels Infrastructures • Chambres individuelles • Accès facilité au jardin Qualité de vie au travail • Rails de transferts • Equipement informatiques (tablettes – ordinateurs) • Dispositif d'astreinte IDE de nuit Collaboration avec les partenaires du territoire • Adhérent au GCSMS <u>Part'âge</u>	FAIBLESSES Fort taux d'absentéisme, entraînant un temps important à la gestion des plannings Projets personnalisés des résidents pas suffisamment déployés et diffusés Etablissement vieillissant – 14 chambres sans douche	<i>Négatif</i>
	OPPORTUNITES Fusion avec la Fondation <u>ildys</u> et son déploiement au sein de la structure Qualité et la gestion des risques • Déploiement des compétences de l'équipe qualité et des services supports sur la structure • Audits réguliers	MENACES Faible attractivité du secteur d'activité et des métiers du Grand Age Difficultés de recrutement Charge de travail physique et psychologique croissante, en lien avec l'évolution du profil des résidents accueillis et des attentes de familles	

11 fiches action pour répondre aux 11 thématiques définies**Thème 1 : Accompagner les personnes avec des troubles cognitifs**

- Faire perdurer le travail de la file active du PASA
- Renforcer les partenariats avec des structures adaptées (UHR, UCC...)

Thème 2 : Soutenir l'autonomie et la santé des résidents

- Intervention du BBB du 12 au 17 mars

Thème 3 : Poursuivre le développement d'une culture des soins palliatifs

- Accompagnement de 2 salariées à des DU Soins palliatifs

Thème 4 : Promouvoir le soutien aux proches aidants**Thème 5 : Renforcer la participation et les droits de la personne accueillie et des aidants**

- Travail collaboratif avec le Comité Ethique
- Travailler une évolution des activités pour toucher un maximum de résidents

Thème 6 : Renforcer le pouvoir d'agir des résidents et la participation des proches aidants à la vie de l'établissement

- Organisation de réunions familles
- Mise en place d'un questionnaire de satisfaction

Thème 7 : Valoriser les compétences professionnelles

- Projet de référence au sein de l'équipe
 - Référence des résidents par binôme
 - Référence par thématique

Thème 8 : Favoriser le travail en équipe

- Temps de transmissions repensés et déployés différemment (induits des échanges pluridisciplinaires)

Thème 9 : Améliorer la qualité de vie au travail

- Démarche TMS Pro
- Veille sur le matériel – Lien entre les ergothérapeutes des différents sites

Thème 10 : Affirmer la place des partenaires au service de l'accompagnement des usagers

- Dynamique partenariale sur le territoire (GCSMS Part'âge, Dispositif d'IDE d'astreinte de nuit...)

Thème 11 : Renforcer la culture Qualité et la gestion des risques :

- Audits réguliers
- Déploiement de la Formation Blue Médi

M. Ronan BLENO demande comment va s'organiser l'association des salariés au niveau du projet stratégique et au niveau de la construction du projet.

Mme ZIAT indique qu'il y a des groupes de travail dans les autres structures et pour garder ce fil conducteur il y en aura également à La Retraite.

M. Ronan BLENO demande s'il y a des dates de prévues.

M. COGEN dit qu'il serait logique de commencer le travail avant l'été

Départ à 16h05 de Mme Elise ZIAT et M. Jonathan JASICA
Arrivée à 16h06 de Mme Clémence KERNEIS

Additif 1 : Bilan sur le fonctionnement des équipes du village fratries depuis septembre 2025

Mme KERNEIS prend la parole à ce sujet.

Nombre d'arrêts de travail (CDD et CDI), par fonction, en cours	- 5 Educateurs Familiaux ont été en arrêt de travail depuis septembre 2025. - 3 sont en cours actuellement.
Nombre de remplaçants et de remplacements effectués, par maison et par métier	Maison verte : - 4 remplacements depuis octobre 2025. - 4 intérimaires sur la semaine Noël. Maison turquoise : - 2 remplacements depuis mi-décembre. Maison rose : - 1 remplacement depuis le 10 octobre. - 1 remplacement court en décembre. Maison jaune : - 1 remplacement CDI au 15 octobre. - 2 remplacements mi-décembre jusque fin janvier 2026. Maison bleue : - 1 remplacement sur le week-end du 1er novembre.

Nombre de personnes ayant effectué ces remplacements	16 personnes.
Nombre de changements d'horaires effectués par mois, par salarié et par maison	Maison Verte : - 1 changement par mois en octobre, en novembre, en décembre. Maison turquoise : - 1 changement en décembre. Maison Rose : - 1 changement en octobre, en décembre. Maison Jaune : - 1 changement en décembre.
Nombre de jours où un salarié a été seul en poste dans une maison (sans binôme).	Maison Turquoise : 5 jours en décembre.

Mme Claire BOURVEN demande si tous les remplacements ont été faits par du personnel éducatif ce que confirme Mme KERNEIS.

Mme Michelle CREACH demande si des salariés du pôle social sont venus en remplacement car ce n'est pas du tout prévu dans l'accord.

Mme KERNEIS confirme qu'il y a eu un remplacement sur la formule de l'ISE le week-end sur la base du volontariat d'un salarié.

Pour Mme Claire BOURVEN la ratio 1 salarié pour 6 enfants, 24h/24, est difficile ce que confirme Mme KERNEIS.

Mme Claire BOURVEN indique avoir entendu par les salariés qu'ils allaient être remplacés par des BAFA.

Mme KERNEIS répond n'avoir jamais donné cette information et que s'il y avait des BAFA ça serait en supplément.

M COGEN relate avoir participé à une réunion où il a été évoqué les BAFA mais effectivement dans le but de soutenir les équipes sur des projets d'animations.

Mme Claire BOURVEN demande si le BAFA serait en plus des binômes par maison.

Mme KERNEIS confirme bien en plus par contre pas pour chaque maison mais pour l'ensemble du village.

Mme Claire BOURVEN dit avoir vu une offre de maitresse de maison.

M. COGEN et Mme KERNEIS indiquent qu'il s'agit d'une expérimentation, un CDD à 0.5 ETP sur le village du mardi au samedi de 8h30 à 12h et que le temps a été travaillé avec les équipes.

En réponse à M. Franck MONFORT, Mme KERNEIS fera un retour auprès salariés en mars afin de connaître leur ressenti à ce sujet, le but étant d'améliorer le quotidien.

M. Ronan BLENO demande si les salariés ont exprimé des besoins après leur arrêt.

Mme KERNEIS indique qu'il y a eu des blessures mais qu'il y a aussi de la fatigue avec le rythme. Plusieurs tests ont été fait pour s'adapter.

M. Louis CASTEL demande dans combien de temps pouvons-nous espérer une stabilité.

Mme KERNEIS dit que c'est un service qui attire mais qu'il faut 1 à 2 ans pour se stabiliser, il y a eu du turn over donc ça prend du temps et pour répondre à M. Louis CASTEL elle confirme que l'objectif est bien la stabilité pour les enfants.

Mme Claire BOURVEN dit que sur les semaines de repos il y a eu des formations et ce n'est pas entendable et Mme Michelle CREACH confirme que même si l'accord le prévoit et même si les dates sont imposées par l'ITES, il serait préférable de ne pas mettre les salariés en formation sur leurs semaines de repos.

M. ESNAULT précise que la Direction est en attente de la signature d'un avenant.

Mme Michelle CREACH dit que pour la CGT une signature sera compliquée car l'avenant est en défaveur des salariés.

M. Franck MONFORT dit que l'accord prévoit que l'encadrement demande aux salariés d'aller en formation sur la semaine de repos alors que c'est imposé ce qui n'est pas entendable, pour pouvoir avancer sur l'avenant il demande à avoir les fiches de postes des EF et des coordinateurs si c'est possible.

Mme Claire BOURVEN confirme le souhait d'avoir des fiches de postes plus détaillées.

Mme KERNEIS indique que les fiches de postes existent déjà.

M. Franck MONFORT et Mme Claire BOURVEN précisent qu'il y a des glissements de tâches.

M. COGEN affirme que le souhait est d'avoir un poste pérenne, il y a des corrections à apporter puisque c'est un service nouveau. Il y a des réunions de service toutes les semaines pour améliorer la situation.

M. Franck MONFORT signale que la CGT a montré sa souplesse en signant l'accord du village fratries et qu'il aimerait avoir des informations de la Direction et non par d'autres organisations syndicales.

M. COGEN dit que des expérimentations se font sans passage en CSE.

Mme Marion STEPHAN se rappelle avoir posé la question lors du projet pour les maitresses de maison et cela avait été refusé.

M. COGEN répond que ce n'est pas un poste qui sera pérennisé.

Mme Marion STEPHAN pensait que ce poste était indispensable.

M. COGEN indique qu'il n'y aura pas de problème s'il faut changer et avoir un poste de maitresse de maison.

Mme Claire BOURVEN ne comprend pas que les salariés ont demandé à ce que les heures de transmissions soient mises dans un pot commun pour prendre des repos mais cela a été refusé catégoriquement.

M. COGEN indique ne pas en avoir entendu parler et dit que la demande peut être proposée dans l'avenir.

Mme Michelle CREACH demande pourquoi le poste de maitresse de maison n'est pas affiché en interne.

Mme KERNEIS pense que c'est un oubli car elle a fait la demande en interne et en externe.

Additif 2 : Information sur un droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes au sein du pôle social

Contexte

- Le 4 février 2026 : Réception par la Direction d'un courrier d'un représentant de proximité, M. **Brian LECOMPTE**, faisant part d'un droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes concernant une atteinte à la santé physique et mentale de Madame Anna Le Boudier, salariée du secteur social de la Fondation.
- Le 9 février 2026 : Réunion de lancement de l'enquête paritaire avec deux membres de la Direction et deux élus.
- Objectif : Définir la composition de la délégation d'enquête et les modalités d'enquête.

M. Franck MONFORT lit un document qu'il a préparé concernant le droit d'alerte en séance :

« Le 16 Juillet 2025, Mme Anna LE BOUDER, Educatrice au SVM et DAPE est rencontré lors d'un tour de service secteur social.

Madame le Boudier nous confie qu'elle a été témoin le 1^{er} juillet d'une tentative de suicide d'une jeune qu'elle accompagnait en tant qu'éducatrice. La jeune tente de se jeter sous les roues d'un véhicule à plusieurs reprises. Madame LE BOUDER décrit une atteinte psychologique notamment souffrir d'insomnie, de pleurs déraisonnés, de peur et de sentiment d'insécurité.

Que cet événement crée une réminiscence d'un autre événement survenu au mois de mars où elle a été menacée de mort par un père de famille ayant déjà été incarcéré pour des faits de violence. Le père de famille s'était alors jeté sur le capot de la voiture de la famille d'accueil conduisant ces deux jumelles de 8 mois à la visite en menaçant de kidnapper ses enfants.

Pour aucun de ces événements il lui a été conseillé par l'encadrement de faire une déclaration d'accident du travail au vu des risques psycho-sociaux que cela produit.

Nous sommes 3 semaines après le dernier événement, nous l'accompagnons aux services RH pour réaliser une déclaration d'accident du travail bénin sans arrêt de travail. Le jour même de cette déclaration d'accident du travail, le directeur des ressources humaines émet des réserves sur la nature professionnelle de la déclaration en indiquant qu'à ce jour aucun élément n'indique que cet état de santé ait été directement causé par l'activité professionnelle ou les conditions de travail. Nous apprendrons cette information le jour où se termine les entretiens avec les professionnels entendus dans le cadre de

l'enquête pour accident du travail.

Madame LE BOUDER développera par la suite un stress post traumatique constaté par son médecin traitant entraînant un arrêt de travail.

Durant son entretien lors de l'enquête pour accident du travail, Madame LE BOUDER nous informe qu'il n'y a eu aucune suspension des visites suite à cette agression du père de famille et ce contre l'avis de l'équipe qui, au vu du profil, avait insisté sur la violence lors de la signature du protocole de mise en place des visites.

Elle nous indique que suite à ce désaccord, la relation entre elle et la chef de service se dégrade. Cette dernière ne lui dit plus systématiquement bonjour mais dit bonjour à une collègue de travail alors qu'elles arrivent ensemble, lui coupe la parole en donnant la parole à sa collègue pour savoir si elle a quelque chose à dire sur le sujet. Systématiquement les arbitrages sont en sa défaveur. Il lui est fait des remarques désobligeantes.

Elle parle de traitement différencié au sein de l'équipe et ce traitement différencié est confirmé par sa collègue de travail au sein du SVM.

Au sortir de l'enquête le 18 décembre, 3 préconisations sont prises avec effet immédiat sans attendre la rédaction du rapport d'enquête : que madame le Boudier ne fasse plus d'encadrement des visites avec ce père de famille, que si de tels événements se renouvellent (menace de violence) que les visites sont immédiatement suspendues dans ce service et qu'une médiation soit mise en place entre l'équipe et la chef de service.

Aucune information n'est faite à Madame LE BOUDER au retour de son arrêt.

Le 26 décembre elle était seule, c'est le père qui a annulé en appelant dans le service.

Une autre visite est prévue le 15 janvier où madame le boudier travaille seule.

J'interpelle les services RH le 9 janvier, Madame DESSART me répond le 12 en m'indiquant que la situation a été vue et que cela ne se reproduira pas. La chef de service l'informerait par la suite de la décision qu'elle n'a plus à encadrer ces visites.

A ce jour la médiation entre l'équipe du SVM et la chef de service ne s'est pas mise en place.

En recevant la réponse de la CPAM qui retient les réserves de la Direction des Ressources Humaines, Madame LE BOUDER dit revivre le traumatisme et avoir des idées suicidaires face à la position de la Direction qui ne reconnaît pas le lien entre les différents chocs psychologiques subis sur son poste de travail et sa souffrance. Aucun message ne semble avoir été envoyé malgré la demande faite à la fin de l'enquête pour lever les réserves.

Madame LE BOUDER a parlé de ses idées noires à ses collègues ce qui déclenche un droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes le 5 Février et pour atteinte à sa santé psychique et physique.

Le témoignage de la psychologue du service sur le fait qu'il lui a été demandé par la chef de service d'évaluer les compétences d'Anna LE BOUDER pour lui fournir des arguments pour ne pas la retenir sur un poste pour lequel elle aurait pu postulée, n'avait pas été retenu par la Direction du secteur social dans le cadre de l'enquête pour accident du travail. Il est également repris dans cette alerte pour une atteinte aux libertés individuelles concernant une éventuelle mutation.

Psychologue qui est elle-même en accident du travail suite à un malaise avec perte de connaissance survenu pendant la réunion d'équipe du PAS.

Nous sommes extrêmement inquiets par rapport à cette situation en lien avec la manière dont les alertes faites par ces professionnels du secteur social et par les représentants du personnel sont traitées par le management du secteur social.

Nous constatons là un risque grave pour les salariés de ces équipes. »

M. COGEN précise que les éléments donnés par M. Franck MONFORT ne sont pas partagés par la Direction Générale. La Direction a fait une proposition pour l'enquête paritaire en proposant M. ESNAULT et Mme KERNEIS et demande aux organisations syndicales qu'ils souhaiteraient voir côtés syndicats.

M. Franck MONFORT indique que M. Brian LECOMPTE n'a pas le pouvoir d'enquête mais uniquement le droit d'alerte, il se propose de faire l'enquête. Pour la Direction, il ne pense pas que M. ESNAULT soit la bonne personne puisqu'il est à l'origine de la contestation de l'accident de travail et que ça va être difficile pour la salariée d'être vue en sa présence. Pour Mme KERNEIS, il pense que pour la précédente enquête il n'y a pas eu de soucis mais il qu'il y a dû avoir un souci de communication plus tard puisqu'il n'y a pas eu d'action suite à l'enquête et ça lui paraît compliqué également qu'elle soit présente.

M. ESNAULT demande à M. Franck MONFORT s'il ne pense pas que ça pose également un souci si lui participe à l'enquête sachant que la Direction est en attente de son retour sur les préconisations d'une première enquête en lien avec ce dernier droit d'alerte ?

M. COGEN indique que c'est la Direction qui informe et qui la représente. Il indique qu'il peut rencontrer la salariée et que M. ESNAULT et Mme KERNEIS feront les autres parties de l'enquête.

M. Franck MONFORT demande une suspension de séance à 17h10.

Reprise à 17h26.

M. Franck MONFORT parle de la liberté de parole des salariés qui pourraient peut-être avoir des difficultés à parler en présence de la Directrice, il propose que si des salariés émettent des réserves on diminue la délégation.

M. COGEN répond qu'il y est favorable à titre expérimental et si un équilibre direction / syndicat est maintenu. Il accepte la proposition de M. Franck MONFORT.

Départ à 17h29 de Mme KERNEIS

Point 5 : Avis sur la procédure de reclassement d'une aide-soignante du SMR Enfants et Adolescents

Mme Michelle CREACH informe qu'elle a déjà demandé lors du dernier CSE à recevoir les informations d'arrêt maladie comme c'était le cas avant mais ça n'est pas encore le cas pour cette situation et il est difficile de prendre une décision quand on ne possède pas tous les éléments.

M. ESNAULT ne voit pas de difficultés et confirme que c'est une demande déjà faite par Mme Michelle CREACH.

M. ESNAULT évoque la situation du (de la) salarié(e).

Situation contractuelle :

Embauche en CDI : le 22/09/2008

Fonction actuelle : Aide-Soignant(e) (80%)

Exposé des faits :

Le (la) salarié(e) a été en arrêt de travail pour maladie ordinaire du 21/12/2023 jusqu'au 25/02/2024 puis du 21/03/2024 jusqu'au 15/02/2026.

Le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude le 20/01/2026 dans le cadre de sa visite de reprise.

Absences :

- Arrêt pour maladie ordinaire du 21/12/2023 au 25/02/2024,
- Arrêt pour maladie ordinaire du 21/03/2024 au 15/02/2026.

M. ESNAULT relate qu'un poste d'agent administratif à 0.50 ETP va être à l'affichage mais la diminution du temps de travail avec perte de salaire n'est pas souhaitée par le (la) salarié(e). Cependant un poste va bientôt être vacant à 1ETP à l'accueil et lui conviendrait peut-être.

Mme Claire BOURVEN a échangé avec le (la) salarié(e) et pense qu'un ETP pourrait effectivement lui convenir.

M. ESNAULT doit revoir les modalités avec Mme GAMBRELLE.

Mme Michelle CREACH constate que la salariée est en arrêt jusqu'au 15 février et demande, si la salariée est d'accord pour le poste, est-ce que la prise de fonction peut se faire rapidement ?

M. ESNAULT confirme.

Un avis est demandé au CSE :

POUR : 15

ABSTENTION : 1

CONTRE : 0.

Le CSE émet un avis favorable à la majorité.

Point 1 : Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2026

Aucune modification du plan de développement des compétences au mois de février 2026.



Les débats étant clos, la séance est levée à 17h28. La prochaine réunion aura lieu le mardi 31 mars 2026 à 14h.

La Présidente du CSE

Mme Hélène BLAIZE



La Secrétaire du CSE

Mme Michelle CREACH

