

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE EXTRAORDINAIRE DE LA FONDATION ILDYS
DU 9 AVRIL 2026 APPROUVÉ**

Début de la réunion en visio-conférence : 17h09

Sont présents :

- Pour la Direction, Mr Eric ENSAULT, Directeur des Ressources Humaines.
- Pour le syndicat CGT : Mme Maggy CONAN, Mme Michelle CREACH, M. Jérémy LAVIEC et Mme Fanny LE SANN, élus CGT.
- Pour le syndicat SUD : Mme Stéphanie QUINIOU, élue SUD

La présidence de la réunion est assurée par Mr ESNAULT.

- **Avis sur la lettre de cadrage du plan de développement des compétences 2027**

M. ESNAULT prend la parole à ce sujet.

La lettre de cadrage pour plan de développement 2027 permet de suivre des formations (maintenir et développer des compétences).

La Fondation Idlys investit au-delà la cotisation légale qui est de 1% de la masse salariale ou de l'obligation conventionnelle qui est de 2 % de la masse salariale, elle cotise à 2,2 % de la masse salariale. En plus de cet investissement, le service des ressources humaines recherche des fonds complémentaires : des crédits non reconductibles, des forfaits de branche demandés (FMB) ainsi que des appels à projet pour obtenir des financements supplémentaires.

Le budget 2027 est d'environ 870 000 € :

- 390 000 € par FIFA
- 155 000€ par FMB
- 325 000 € par CNR

Budget conséquent.

Le recueil des souhaits de formation sont fait lors des entretiens annuels. Chaque année les demandes doivent être priorisées car les souhaits vont au-delà des budgets. C'est pourquoi il est porté une attention particulière :

- sur les formations collectives qui permet un plus grand nombre de salariés de bénéficier de la formation,
- aux salariés qui n'ont pas bénéficié de formation des années précédentes,
- formation obligatoire notamment sécurité,
- formations qualifiantes,
- formations cohérentes avec l'activité des pôles et services.

Présentation des axes de base pour la lettre de cadrage :

- **Orientation transversale** : différentes formations proposées sur 13 thématiques

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.
11. La formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM).
12. Renforcer les compétences en prévention, promotion et éducation de la santé.
13. Formation à la sécurité et à l'hygiène informatique.

M. ESNAULT ajoute qu'avec la certification à venir, il ya aura aussi des formations informatiques.

- Orientation spécifique des pôles

1) pôle Sanitaire :

1. Formations liées au développement de projets médicaux dans le cadre des nouvelles autorisations délivrées par l'ARS et des orientations du PRS Bretagne 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 sur les Activités d'Expertises reconnues.
5. Formations PMSI, notamment démarche par chemins cliniques et CSAR.
6. Formations liées à la démarche de Certification :
 - ✓ Formation à l'annonce d'un dommage associé aux soins
 - ✓ Notions de bientraitance et prévention de la maltraitance, sécurisation du circuit du médicament et du parcours patient
 - ✓ Formation des professionnels aux dispositifs médicaux numériques (dont IA) afin que ces derniers connaissent les performances, conditions d'usage et limites
 - ✓ Formations à la gestion des situations sanitaires exceptionnelles
 - ✓ Formation à l'utilisation des logiciels métier (SILLAGE)
 - ✓ Formation au bon usage des antibiotiques
 - ✓ Formation sur le bon usage des mesures de contentions

2) Pôle Social

Axe 1 — Cadre légal et institutionnel

1. Secret professionnel et partage d'informations.
2. Responsabilité civile et pénale des professionnels.
3. Écrits professionnels et traçabilité.
4. Sensibilisation à la bientraitance

Axe 2 — Accompagnement éducatif et clinique

1. Approche des traumatismes et psycho-traumatismes.
2. Attachement et développement de l'enfant.
3. Gestion des comportements difficiles et violences.

4. Accompagnement des adolescents (sexualité, conduites à risque, radicalisation).
5. Soutien à la parentalité et travail avec les familles.
6. Approche interculturelle.

Axe 3 — Santé mentale et besoins spécifiques

1. Troubles du comportement et troubles neurodéveloppementaux (TND, TSA, TDAH).
2. Prévention du suicide et repérage de la souffrance psychique.
3. Handicap et protection de l'enfance (double vulnérabilité).

Axe 4 — Posture professionnelle et travail en équipe

1. Posture éducative et distance professionnelle.
2. Gestion des conflits avec les jeunes et les familles.
3. Travail en équipe Transdisciplinaire.
4. Communication non violente.

Axe 5 — Prévention des risques professionnels

1. Prévention de l'épuisement professionnel.
2. Gestion du stress et des situations de crise.
3. Sécurité physique (agressivité, fugue, violence).
4. Risques psychosociaux.

Mme Maggy CONAN demande s'il est possible d'ajouter la pédiatrie de Ty Yann sur l'axe 3 car situations partagées. Trouble du comportement et neuro développement peuvent aussi concerner la pédiatrie. Dans le cadre du rapprochement futur il pourrait être intéressant de partager cette formation.

M. ESNAULT dit que cela peut être noté effectivement dans les thèmes.

Mme Michelle CREACH relate avoir douter de pouvoir l'ajouter maintenant mais cela serait mieux.

M. ESNAULT répond qu'il est possible de l'ajouter maintenant mais cela ne veut pas dire qu'il sera possible de former tous les professionnels.

Mme Maggy CONAN comprend cette remarque.

3) Pole 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. L'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes.
4. Poursuivre la formation de nos IDE à la certification des décès par les infirmiers diplômés d'Etat
5. Renforcer les approches non médicamenteuses.
6. Se former aux troubles du comportement sévères (Maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées).
7. Intelligence émotionnelle en contexte gériatrique et communication non violente appliquée au soin.
8. Culture qualité avancée et préparation continue à l'évaluation.
9. Leadership et posture d'influence territoriale.

4) Pole Ressource

1. Innovation managériale, sociale et organisationnelle.
2. Réformes de 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.

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 préparent 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 2027
- 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 2026 pourront être organisés jusqu'au 31 août 2026.

Enfin, le lancement de la campagne des entretiens professionnels est également l'occasion de rappeler aux salariés de plus de 58 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.

Lettre de cadrage volontairement assez large pour ne pas écarter des formations qui pourraient être intéressantes.

M. ESNAULT demande si les élus veulent revenir sur certains points évoqués.

Pour rappel les personnes présentes à ce CSE extraordinaire étaient également présentes à la commission formation qui a eu lieu l'après-midi même donc il n'y a pas de question, les réponses aux questions ont été apportées lors de cette commission.

Mme Michelle CREACH trouve regrettable, au sujet de la formation AFGSU, le nombre de personnes qui doit renouveler ou alors qui a dépassé le délai, et donc doit repasser le niveau 1 et 2. Il y a eu une session de 30 personnes, ce n'est peut-être pas assez, serait-il possible de revoir cela à la hausse ? On sait avec Mme VELLY qu'il n'y a pas beaucoup de dates sur Brest. Pourquoi ne pas élargir les lieux de formation ? Parce qu'il y a beaucoup de professionnels qui l'avaient mais qui est périmée comme Mme Fanny LE SANN, il aurait pourtant fallu une seule journée pour renouveler et là il faudra refaire toute la formation dans son intégralité c'est dommage.

M. ESNAULT relate qu'il existe des difficultés par rapport au nombre de dates proposées via les organismes, mais il y a une volonté de la Fondation de former un maximum de salariés sur l'AFGSU niveau 1 et 2. La Fondation ira au-delà si elle peut. Les problèmes rencontrés sont le peu d'organismes et la difficulté parfois de libérer les professionnels.

Mme Stéphanie QUINIOU pense qu'une des problématiques concerne aussi le suivi. Les personnes qui ont reçu la formation AFGSU 1 et 2, à une validité de 4 ans et si le renouvellement n'est pas fait à temps on perd toute la formation ce qui est dommage donc pourquoi ne pas les inscrire avant ?

M. ESNAULT indique que pour les formations et notamment l'AFSGU, le service RH est en train de mettre en place un suivi nominatif. Et ce suivi, le service RH l'aura dorénavant et il veillera à faire le renouvellement dans les temps, pour éviter le renouvellement total de la formation. Il ne sera pas attendu la remontée d'information via les entretiens professionnels pour ce type de formation obligatoire avec renouvellement.

Les informations qui sont remontées montrent qu'il y a une différence entre la formation SST et la formation AFGSU, celle-ci est plus complète car en deux niveaux, 1 et 2.

M. Jérémy LAVIEC dit que la formation AFGSU est beaucoup plus poussée.

Mme Fanny LE SANN confirme, certains thèmes ne sont pas abordés dans la formation SST alors que la formation AFGSU, qui est plus poussée, les abordent comme par exemple les attaques extérieures (type terroristes), les accouchements...

M. ESNAULT indique que l'objectif est de former un maximum de salariés mais la contrainte est de trouver des organismes et de libérer du temps aux salariés dans un contexte où on arrive en période estivale avec des tensions RH.

Un avis est demandé pour ce point et Mme Michelle CREACH annonce qu'il y a 5 votants et demande aux élus présents de voter :

POUR : 5

ABSTENTION :

CONTRE :

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

M. ESNAULT est satisfait.

Après le vote, Mme Michelle CREACH fait remarquer à M. ESNAULT qu'il est dommage que lors de l'entretien professionnel effectué par le cadre le souhait de formation du salarié ne soit pas toujours pris en compte par le cadre et n'est donc pas mis dans l'onglet formation. Le salarié peut le noter en commentaire avant la signature de son entretien sur Féodoris mais celui-ci n'est pas remonté lors de l'extraction RH des formations. C'est regrettable que ces remarques ne soient pas prises en compte sauf si le salarié vient se plaindre de la non prise en compte de la formation et parfois cela peut faire plusieurs années qu'elle est demandée.

M. ESNAULT précise que lors de l'extraction les commentaires ne sont pas pris en compte car ils ne sont pas faciles à faire remonter contrairement aux actions de formations. Mais le service RH demandera aux responsables de noter les formations même si celui-ci n'a pas un avis favorable sur la question.

Pour Mme Michelle CREACH ce n'est pas au cadre de décider. L'entretien est fait pour noter les souhaits de formation des salariés, il est regrettable que cela ne soit pas fait.

M. ESNAULT s'engage à demander à ce que le souhait remonte et que les cadres inscrivent les souhaits des salariés. Il est important que tous les souhaits remontent, l'encadrement émettra un avis par la suite.

Mme Maggy CONAN a une question concernant l'obligation que l'entretien soit effectué par le n + 1. Est-il possible de le faire avec le n + 2 ?

Mme Michelle CREACH précise qu'à ce jour il s'agit d'un entretien à la demande du salarié en plus des entretiens habituels.

M. ESNAULT indique que l'entretien s'effectue avec le n + 1 mais exceptionnellement il est envisageable d'effectuer un entretien avec le DRH ou n + 2. A la base l'entretien professionnel est prévu avec le n + 1. Il demande s'il y a des exemples de situations ?

Mme Michelle CREACH répond négativement mais c'est une demande dans le cas où la formation demandée lors de cet entretien n'est pas notée parce qu'elle ne plaît pas au cadre.

Pour Mme Stéphanie QUINIOU, dans ce cas-là le salarié ne doit pas signer son entretien **et** aller voir la personne qui lui a fait l'entretien pour lui dire que tant que la formation ne sera pas notée il n'y aura pas **de** signature. Et si ce n'est pas fait dans ces cas-là aller demander au-dessus au n + 2. Une formation a été demandée elle doit être notée même si effectivement elle ne sera pas retenue, le salarié souhaite la voir apparaître.

Mme Michelle CREACH ajoute que lorsque les syndicats sont interpellés par les salariés ils leur indiquent que c'est lors de leur entretien professionnel qu'il faudra signaler les formations souhaitées pour qu'elles soient notées. Mais si M. ESNAULT dit qu'il sera communiqué auprès de l'encadrement pour qu'il le note.

M. ESNAULT informe que la lettre de cadrage va être adressée à l'encadrement avec un mail explicatif indiquant qu'il faut noter toutes formations demandées.



Les débats étant clos, la séance est levée à 17h37

La Présidente du CSE

Mme Hélène BLAIZE



La Secrétaire du CSE

Mme Michelle CREACH



ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Jeudi 9 avril 2026 – 17h00
Visioconférence

Dossiers transversaux

1. Avis sur la lettre de cadrage du plan de développement des compétences 2027*

La Secrétaire du CSE,
M. CREACH



Le Président,
H. BLAIZE

