

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

Approuvé

DATE DE LA REUNION :

Vendredi 14 avril 2023 à 13h30 sur le site de Landivisiau

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

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

Assistent à la réunion :

Mme Dominique GUENNEUGUES, Responsable du Site Sanitaire de Ty Yann

Mme Stéphanie ABAZIOU, Coordinatrice des Soins à St Vincent Lannouchen

Mme Françoise CREACH, Cadre de Santé à St Vincent Lannouchen

Mme Pauline CALLOC'H, Coordinatrice des soins à St Jacques

M. David GUEGUEN, Coordinateur des EHPAD de Guiclan et Landivisiau

Mme Sandrine HONNORAT, Coordinatrice des EHPAD de Brest

M. Matthieu DOUCHAIN, Responsable du Pôle Sanitaire de la Fondation

Mme Maryse DELDICQUE, permanente administrative du CSE

ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Santé, Sécurité et Conditions de travail

Mardi 28 mars 2023 à 14h00

Salle des fêtes – Site de Saint Vincent Lannouchen

Dossiers transversaux

1. Approbation des procès-verbaux des CSE du 24 janvier 2023 et du 28 février 2023.
2. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2023*
3. Avis sur le compte-rendu des Négociations Annuelles Obligatoires 2023*
4. Bilan comptable 2022 du CSE et prévisionnel 2023.
5. Retour sur la commission ASC du 2 mars 2023.
6. Evolution des horaires de coupe par pôle.
7. Information sur la composition des groupes de travail relatifs aux projets immobiliers

Pôle sanitaire

8. Avis sur les grilles horaires des aides-soignants du SSR Polyvalent*.
9. Présence médicale HTP Oncologie site de TY Yann.
10. Organisation du travail sur le service SSRS Neurologie en lien avec les difficultés recrutement.

Pôle médico-social

11. Avis sur les projets de services du SAMSAH et SESSAD*
12. Avis sur le projet d'établissement des EHPAD de la Fondation ILDYS*
13. Présentation des règlements de fonctionnement du Manoir de Keraudren, de la Résidence La Source et des EHPAD de Saint Vincent Lannouchen et Saint Jacques
14. Information sur l'intervention des psychologues auprès des équipes sur la thématique "Communication, confiance, bientraitance"
15. Avis sur les grilles horaires des services Elorn, Ouessant, Belle Ile, Aulne, Molène, Bréhat, Fréhel, Glénan et les grilles horaires des infirmiers, salariés de nuit, du PASA et l'accueil de jour du site de Saint Vincent Lannouchen*
16. Charge de travail et ratio de personnel - résidents sur le site de Saint Jacques.
17. Point sur la procédure d'évaluation externe du secteur médico-social.

Pôle ressources

18. Avis sur la procédure de reclassement d'une comptable du Siège

La Secrétaire du CSE,

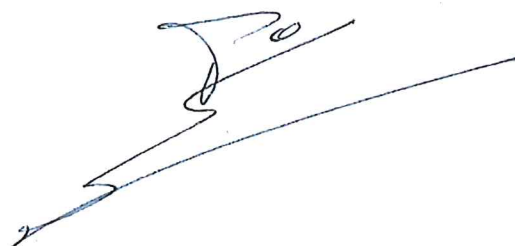
M. CREACH



* documents joints

Le Président,

H. BLAIZE



ADDITIF
ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Santé, Sécurité et Conditions de travail

Vendredi 14 avril 2023 à 14h00
Salle des fêtes – Site de Saint Vincent Lannouchen

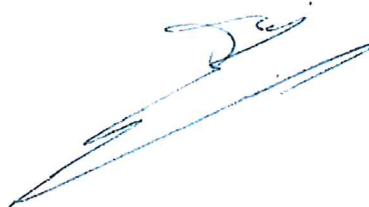
1. Avis sur la lettre de cadrage pour le plan de développement des compétences 2024.
2. Avis sur les grilles horaires des aides-soignants de la Résidence La Source*

La Secrétaire du CSE,
M. CREACH



* documents joints

Le Président,
H. BLAIZE



ADDITIF
ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION MENSUELLE DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

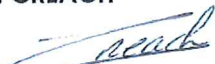
Vendredi 14 avril 2023 à 14h00

Salle des fêtes – Site de Saint Vincent Lannouchen

1. Compte rendu commission ASC du 5 avril
2. Avis sur l'attribution d'une prime de rattrapage du Ségur 2022 pour les salariés du CSE
3. Avis sur l'avenant 10 à l'accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (Amplitudes horaires au sein de la Résidence La Source) *

La Secrétaire du CSE,

M. CREACH


* documents joints

Le Président,

H. BLAIZE



a été abandonné n'étant pas satisfaisant pour les résidents. Un horaire de renfort de 9h à 20h est à mettre en place mais les difficultés de recrutement perdurent. Ce roulement est mis en place à l'essai au 1^{er} avril 2023.

M. Jacques LE BORGNE demande si les temps de renfort seront maintenus même s'il n'y a pas de besoin de ce renfort.

Mme GUENNEUGUES affirme que oui et qu'en cas d'absence imprévue, il est plus facile de réorganiser le travail.

Mme Maggy CONAN interroge sur les recrutements : ont-ils tous eu lieu ?

Mme GUENNEUGUES répond que les postes à 90% et à 50% ne sont pas encore pourvus, suite à l'audit qui doit avoir lieu dans ce service. M. ESNAULT est d'accord avec Mme GUENNEUGUES : il est préférable d'attendre les résultats de l'audit avant de faire les recrutements.

Mme Elisabeth STEPHAN questionne sur la durée de l'essai de cette trame. Elle pense que les roulements ne sont pas très équitables. Certains salariés peuvent travailler 2 fois 24h le week-end alors que d'autres ne feront jamais ces horaires-là.

Mme GUENNEUGUES annonce qu'il pourra y avoir des ajustements et que cette trame sera appliquée jusqu'en juin prochain. D'ailleurs tout le monde a donné un avis favorable.

Mme Claire BOURVEN demande s'il n'était pas possible de mieux équilibrer pour plus d'équité justement.

Pour Mme GUENNEUGUES, une équité totale suite à une co-construction avec les salariés n'était pas possible et des ajustements selon les préférences non plus.

M. Jacques LE BORGNE indique qu'il est plutôt favorable à ce système, si effectivement, il permet de ne pas modifier les horaires des salariés en poste, en cas d'absence imprévue, du fait de ces renforts.

Un avis est demandé aux élus :

POUR : 14

ABSTENTION : 1

CONTRE : 0

**Départ de Mme Dominique GUENNEUGUES à 14h et
arrivée de Mme Stéphanie ABAZIOU, Mme Françoise CREACH, Mme Pauline CALLOC'H
et de M. David GUEGUEN**

Point 15 : Avis sur les grilles horaires des infirmiers, salariés de nuit, du PASA et l'accueil de jour du site de St Vincent Lannouchen et des services Elorn, Ouessant, Belle-Ile, Aulne, Molène, Bréhat, Fréhel et Glénan

M. David GUEGUEN présente ce point accompagné par les Coordinatrices et Cadre de santé de St Vincent Lannouchen et de St Jacques. Il précise qu'il y a eu une multitude d'aller-retour avec les équipes pour chacune des grilles horaires.

Ces plannings sont plus attractifs suite à une diminution des horaires coupés et peuvent favoriser le covoiturage.

Unités de vie Elorn - Ouessant - Belle Ile - Aulne - Molène - Bréhat					
Par Unité	Horaires différents de prise de poste le matin	Horaires coupés	Horaires du soir prise de poste	Horaires du soir différents fin de poste	Horaires de nuit
Avant révision des grilles horaires	4 (1*7h, 1*7h30, 1*8h, 1*8h30)	2 par jour	1 (13h30)	3 (1*20h, 1*20h30, 1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Les modifications apportées	2 (2*7h, 2*8h)	1 par jour	2 (13h30-14h)	2 (1*20h, 2*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Commentaires	Organisation qui va favoriser le co-voiturage	Amélioration des conditions de travail	Amélioration de l'accompagnement des résidents : Possibilité de développer l'accompagnement "social" (animation au sein des unités...)	2 professionnels qui vont terminer à 21h :	Pas de changement
	Meilleure lisibilité des horaires	50% d'horaires coupés en moins en semaine		Amélioration de l'accompagnement des résidents qui présentent plus d'anxiété en fin de journée Animation flash (10mn)	
	Transmissions :			Transmissions :	
	Gain en efficacité concernant les transmissions			Gain en efficacité concernant les transmissions	
	Plus d'effectif à 7h = moins d'interruption lors des transmissions / sonnettes			Plus d'effectif à 21h = moins d'interruption lors des transmissions	
	3 horaires de transmissions : 7h, 14h, 20h50				

Unité Frehel					
	Horaires différents de prise de poste le matin	Horaires coupés	Horaires du soir prise de poste	Horaires du soir différents fin de poste	Horaires de nuit
Avant révision des grilles horaires	4 (1*7h, 1*7h30, 1*8h, 1*8h30)	2 par jour	1 (13h30)	3 (1*20h, 1*20h30, 1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Les modifications apportées	4 (1*7h, 1*7h30, 1*8h, 1*8h30)	2 par jour	1 (13h30)	3 (1*20h, 1*20h30, 1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Commentaires	17 résidents, pas de possibilité de transformer un horaire de coupe en un horaire d'après-midi.				
Unité GLENAN					
	Horaires différents de prise de poste le matin	Horaires coupés	Horaires du soir prise de poste	Horaires du soir différents fin de poste	Horaires de nuit
Avant révision des grilles horaires	4 (1*7h, 2*8h, 1*8h30)	2 par jour	Pas de prise de poste à 13h30. Pas de soignant de 20h30 à 21h	2 (1*20h, 1*20h30)	1 (20h50 - 7h10)
Les modifications apportées	3 (2*7h, 1*8h)	1 par jour	1 (13h30)	2 (1*20h, 1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Commentaires	De 7h à 8h, renforcement de l'accompagnement, 2 professionnels	Amélioration des conditions de travail	1 soignant pour réaliser les transmissions avec l'équipe de nuit		

POOLAS					
	Horaires différents de prise de poste le matin	Horaires coupés	Horaires du soir prise de poste	Horaires du soir différents fin de poste	Horaires de nuit
Avant révision des grilles horaires	2 (1*7h30, 1*8h)	1 par jour	1 (1*13h)	1 (1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Les modifications apportées	2 (1*7h, 1*8h)	1 par jour	1 (1*14h)	1 (1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Commentaires	En fonction du roulement. Améliorations des conditions de travail : Ils ne font plus de série de 5 jours.	En fonction du roulement	En fonction du roulement	En fonction du roulement	

Unité PASA - Accueil de jour					
	Horaires différents de prise de poste le matin	Horaires coupés	Horaires du soir prise de poste	Horaires du soir différents fin de poste	Horaires de nuit
Avant révision des grilles horaires	4 (2*9h30 - AJ, 1*9h30/1*10h - PASA)		0	4 (2*17h - AJ, 1*17h - 1*17h30 PASA)	
Les modifications apportées	4 (2*9h30 - AJ, 2*10h - PASA)		0	4 (2*17h - AJ, 2*17h30 PASA)	
Commentaires				Au PASA, les professionnels accompagneront les résidents dans les unités	

IDE					
	Horaires différents de prise de poste le matin	Horaires coupés	Horaires du soir prise de poste	Horaires du soir différents fin de poste	Horaires de nuit
Avant révision des grilles horaires	6 (2*7h, 4*8h)	Le samedi : 3, Le dimanche : 4	2 (1*12h30, 1*13h30)	4 (2*19h, 1*20h, 1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Les modifications apportées	6 (2*7h, 4*8h)	Le samedi : 3, Le dimanche : 4	2 (1*12h30, 1*13h30)	4 (2*19h, 1*20h, 1*21h)	1 (20h50 - 7h10)
Commentaires					

Avis des professionnels			
	Nombre de professionnels s'étant exprimés	Nombre de professionnels favorables	Nombre de professionnels défavorables
AULNE	11	11	0
MOLENE	7	7	0
BREHAT	9	9	0
ELORN	8	2	6
OUessant	7	6	1
BELLE ILE	9	0	9
FREHEL	8	8	0
GLENAN	7	7	0
POOL	1	1	0
PASA	2	2	0
Accueil de Jour	2	2	0
NUIT	11	7	4
IDE (jr/nuite)	16	15	1
Totaux	98	77	21
%		79	21

Il existe 6 unités de vie avec au 1^{er} et 2^{ème} étage des services qui se ressemblent beaucoup sur le nombre de résidents.

Désormais, 2 horaires de prise de poste le matin au lieu de 4 horaires différents.

Un seul horaire coupé en semaine avec maintenant 2 horaires du soir ce qui permettra un meilleur accompagnement des résidents.

2 horaires de fin de journée à 20h et 21h (et 2 salariés au lieu d'1) : possibilité d'animations flash avec les ergothérapeutes.

Unité Fréhel au 3^{ème} étage avec 17 résidents : moins de changements que sur les autres unités vues avant.

En ce qui concerne le pool d'aides-soignants, plus souvent en horaires de 5 jours consécutifs et 2 horaires de prise de poste au lieu de 3 précédemment.

Pas de modifications des horaires du personnel de nuit.

98 personnes se sont prononcées sur ce travail avec 79% favorables aux nouvelles grilles contre 21% défavorables.

Arrivée de M. Louis CASTEL à 14h15

M. GUEGUEN dit que cette révision des grilles était appréhendée par les salariés. Il y a eu beaucoup d'échanges entre les responsables et les équipes.

Mme Michelle CREACH dit à M. GUEGUEN que sa présentation indique tous les avantages mais aucun inconvénient alors qu'il doit certainement y en avoir.

Pour M. GUEGUEN, le principal inconvénient était les horaires de 7h et que ce problème a été gommé puisqu'un horaire de 7h a été enlevé.

Mme Sylvie BODILIS indique que certains salariés étaient défavorables sur Belle-Ile parce qu'il y a un poste en moins et demande comment ça se passera s'il y a un arrêt imprévu.

Mme Françoise CREACH dit qu'un appel sera fait d'abord au pool et que la procédure sera la même que d'habitude. C'est une gestion effectuée au quotidien.

M. GUEGUEN ajoute que souvent les salariés sont appelés chez eux et qu'il souhaite l'éviter.

Arrivée de Mme Hélène BLAIZE et de M. David COGEN à 14h25

Mme Valérie RAMBAUD est inquiète par rapport aux modifications d'horaires pour les toilettes des résidents.

Mme Sylvie BODILIS parle des temps de transmissions avec l'équipe de nuit car le délai est court et il y aura plus de salariés concernés.

Mme Françoise CREACH annonce qu'un travail est fait avec les équipes de nuit et que les salariés de nuit seront répartis dans les différentes unités pour les transmissions : ils ne seront plus tous ensemble au même endroit.

Mme Michèle LE MOIGNE et Mme Sylvie BODILIS demandent à quel moment seront mises en place ces nouvelles trames.

M. GUEGUEN pense que ce sera plutôt en septembre 2023.

Pour répondre à Mme Françoise CREACH, Mme Maggy CONAN dit qu'il y a toujours des ajustements à faire, ce que confirme M. GUEGUEN.

Mme Marion STEPHAN et M. Jacques LE BORGNE rappellent qu'il faudra que les changements soient actés par le CSE pour être mis en place.

Mme Claire BOURVEN veut s'assurer que sur le nombre d'heures annuelles, les salariés auront la possibilité de poser leurs 3 RRS.

M. GUEGUEN le confirme.

Mme Sylvie BODILIS indique qu'un horaire sur les week-ends paraît être compliqué à réaliser et demande si une dérogation serait possible pour augmenter l'amplitude sur cet horaire.

Pour le moment, M. GUEGUEN et Mme Françoise CREACH disent qu'il faut respecter l'accord d'entreprise.

Mme Michelle CREACH demande comment va se passer l'organisation du travail si l'horaire indiqué ne correspond pas au besoin.

Mme Françoise CREACH indique que ce sera comme indiqué sur la trame.

Mme Sylvie BODILIS précise que dans ce cas, ce sera 1 IDE pour 100 résidents.

M. Jacques LE BORGNE dit que la CGT n'est pas opposée à l'étude d'un avenant qui permettrait aux infirmières d'avoir une amplitude de 13h00 en cas de coupure, s'il amène une meilleure conciliation vie personnelle /vie professionnelle, au même titre que l'avenant que vient de signer la CGT, permettant une organisation qui satisfait les salariés de la Source.

Au sujet des grilles des agents et des AS de SVL, il précise qu'il serait intéressant de voir comment se passe l'expérimentation du SSR Polyvalent, avec une grille qui intègre des temps de renfort. L'absentéisme dans les EHPAD étant important, l'intégration de temps de renfort serait peut-être une solution. Ils pourraient pallier aux absences imprévues et cela viendrait lever la crainte des salariés de se retrouver en difficulté en cas d'absence imprévue et particulièrement le matin.

Avis demandé aux élus du CSE.

La CGT annonce qu'elle s'abstiendra sur l'ensemble des grilles sauf pour le PASA et l'Accueil de Jour et émet des réserves sur les grilles des IDE les week-ends.

SUD votera POUR quand la majorité des salariés auront voté POUR et SUD votera CONTRE pour les autres grilles.

Il est décidé de procéder à un vote pour chaque grille horaire.

IDE	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Nuit	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
PASA	POUR : 15	Abstention : 0	CONTRE : 0
Elorn	POUR : 0	Abstention : 12	CONTRE : 3
Ouessant	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Belle Ile	POUR : 0	Abstention : 12	CONTRE : 3
Aulne	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Molène	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Bréhat	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Fréhel	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Glénan	POUR : 3	Abstention : 12	CONTRE : 0
Accueil de Jour	POUR : 15	Abstention : 0	CONTRE : 0

Point 14 : Information sur l'intervention des psychologues auprès des équipes sur la thématique « Communication, confiance, bientraitance »

M. David GUEGUEN revient sur un point traité lors du dernier CSE concernant des situations de maltraitance évoquées sur l'unité MOLENE.

Suite à la réunion de service qui a suivi ces déclarations, il s'avère qu'il n'y a pas de maltraitance avérée.

Lors de cette réunion nous avons noté avec l'équipe un manque de communication et de confiance entre les professionnels.

Après un point réalisé avec les psychologues, elles ont proposé une intervention qu'elles vont réaliser auprès de chaque équipe sur le thème « Communication, confiance, bientraitance ».

Pour chaque unité, 3 interventions de 1h30 sont prévues.

La 1^{ère} aura lieu sur l'unité ELORN le 11 mai.

Mme la Présidente rappelle qu'il faut être prudent avec les propos tenus en séance. La maltraitance ne saurait être tolérée au sein de la Fondation, comme le discrédit infondé sur la qualité du travail des salariés.

Point 16 : Charge de travail et ratio de personnel – résidents sur le site de St Jacques

M. GUEGUEN présente ce point. Depuis le début de l'année 2023, cinq résidents sont décédés sur le site de St Jacques.

Les accompagnements en fin de vie ont demandé de l'investissement de la part des équipes.

TI COAT : 10 résidents – 9.6 ETP Aides-soignants / AES (jour et nuit), intervention IDE temps plein sur St Jacques (33 résidents), intervention Psychologue (0.4 ETP sur St Jacques)

SAINT JACQUES : 23 résidents – 9.2 ETP Aides-soignants / AES / ASH (jour et nuit), intervention IDE temps plein sur St Jacques (33 résidents), intervention Psychologue (0.4 ETP sur St Jacques)

M. GUEGUEN souligne le soutien du personnel de Ti Coat envers leurs collègues de St Jacques.

Mme Sylvie BODILIS demande un renfort possible au cas où une situation de prise en charge plus compliquée se représenterait.

Mme Pauline CALLOC'H, coordinatrice à St Jacques, assure que ce sera le cas.

Départ à 14h45 de Mme Françoise CREACH, Mme Stéphanie ABAZIOU et de Mme Pauline CALLOC'H

Point 11 : Avis sur les projets de service du SAMSAH et SESSAD

En l'absence de Mme Pascale BOU LAHDOU, la présentation sera faite par M. David GUEGUEN.

Arrivée de Mme Sandrine HONNORAT à 14h50.

Projet de service pour la période 2023-2027.

Lien avec le projet stratégique de la Fondation ILDYS

4 piliers :

- ☐ Pilier 1 : Soutenir l'expertise de l'accompagnement et du soin par l'innovation et la recherche
- ☐ Pilier 2 : Faire davantage équipe avec les personnes accompagnées
- ☐ Pilier 3 : Agir sur le territoire en synergie avec l'écosystème
- ☐ Pilier 4 : Développer et structurer la prévention et la promotion de la santé

4 leviers stratégiques :

- ☐ Levier 1 : Accélérer notre transformation digitale
- ☐ Levier 2 : Porter une attention sans cesse renouvelée à nos équipes
- ☐ Levier 3 : S'engager avec force dans la recherche d'impact social et environnemental
- ☐ Levier 4 : Accroître notre notoriété et développer le mécénat

Lien avec le CPOM médico-social 2020-2024

Méthodologie d'élaboration des projets de service

- ☐ **Plan commun proposé par le CREA** avec déclinaison propre à chaque service en tenant compte du public accompagné et du territoire d'intervention
- ☐ **Co-construction** avec l'ensemble des équipes (professionnels, médecins, responsable de service), des personnes accompagnées, de leurs aidants et des partenaires
- ☐ **Démarche participative** avec des groupes de travaux autour de 5 thématiques
- ☐ Thématique 1 : La dynamique de parcours
- ☐ Thématique 2 : Les besoins des proches aidants
- ☐ Thématique 3 : L'offre de service
- ☐ Thématique 4 : Les réponses apportées aux proches aidants
- ☐ Thématique 5 : Les réseaux et partenaires institutionnels
- ☐ **Utilisation de la Nomenclature SERAFIN-PH** pour décrire les prestations pouvant être réalisées par les professionnels

PILIER 1 :

- Objectifs communs SAMSAH-SAVS-SESSAD
- Participer à des projets de recherche et d'innovation dans le champs médico-social (ex : UBO, stage de rééducation motrice intensive)
- Concevoir des environnements et des aides techniques adaptées (cœur de métier des ergothérapeutes, ex : PMO maison ou école, veille technologique)
- Objectif SAMSAH-SAVS
- Poursuivre le partenariat avec l'Open Factory : groupe de travail numérique (création d'une chartre numérique), participation aux marathons créatifs, accompagnements des usagers vers cet espace de création
- Objectifs SESSAD
- Poursuivre le projet expérimental DAME

Expérimentation commune Ildys, APF, Vv3 pour fluidifier le parcours des enfants porteurs de handicap moteur et proposer la bonne solution au bon moment en fonction des besoins/demandes de l'enfant et de sa famille

➤ Poursuivre le projet expérimental partenarial SESSAD DYS

Expérimentation menée par Ildys, ANVOL et APF pour répondre aux notifications CDAPH pour des enfants DYS sévères sur le territoire (5 places, 16 notifications en cours)

➤ Déployer un SI partagé

PILIER 2 :

- Objectifs communs SAMSAH-SAVS-SESSAD

- Co-construire les PAI en partant des attentes de la personne accompagnée et des interrogations sur ses projets de vie

- Développer la notion des bénéficiaires partenaires (création d'un groupe de réflexion mixtes usagers-professionnels, participation plus active des usagers aux instances des services)

- Poursuivre les ateliers collectifs pour développer l'autonomie, le lien social en s'appuyant sur ses pairs

- Objectif SAMSAH

- Mettre en place un groupe de travail pour favoriser l'autodétermination en partant de la parole de l'utilisateur

- Objectifs SESSAD

- Être plus attentif aux demandes individuelles des jeunes et les associer davantage à leur projet. La participation du jeune étant adaptée à son âge

- Renforcer la coordination de la liste d'attente pour prévenir les risques de rupture

PILIER 3 :

- Objectif commun SAMSAH-SAVS-SESSAD

- Poursuivre et développer les missions d'appui ressources auprès des partenaires

- Objectifs SESSAD

- Renforcer les relations avec les établissements scolaires

- Faire le lien avec les partenaires scolaires, centres aérés et autres sur des éléments du projet de l'enfant pour l'année en cours (partager des objectifs communs et complémentaires)

- Objectifs SAMSAH

- Poursuivre les partenariats avec les structures du territoire qui sont en mesure d'accompagner les personnes atteintes de lésions cérébrales

- Promouvoir le recours aux services internes de la Fondation (Comète, EMRR, HA29, Vas-y, PCPE, médiation familiale, etc.)

- Poursuivre la possibilité d'accompagner les personnes vers le bénévolat accompagné (convention BM – ESMS)

PILIER 4 :

- Objectifs communs SAMSAH-SAVS-SESSAD

- Proposer un plan de formation adapté en fonction des nouveaux besoins identifiés (la douleur, la fin de vie, la VAIS, les DYS, la GAS, etc.)

- Poursuivre les partenariats avec les acteurs du droit commun (libéraux, CCAS, CDAS.....)

- Objectifs SESSAD

- Participer aux stages de rééducation motrice intensive

- Offrir une écoute et un soutien psychologique à l'enfant et à son entourage familial

- Poursuivre les séances collectives avec les enfants en interne et en extérieur

- Objectifs SAMSAH

- Développer l'accompagnement des usagers présentant une maladie de Parkinson (nouvelle

filière)

- > Poursuivre le soutien des aidants
- > Construire un groupe de travail sur la VAIS
- > Construire de nouvelles actions collectives envers les personnes accompagnées et les aidants (ex : sport adapté, danse.....)

Conclusion :

- ☐ Des projets de service en cohérence avec les orientations du projet stratégique de la Fondation et les fiches actions du CPOM 2020/2024,
- ☐ 2 projets importants au SESSAD : le DAME et le SESSAD DYS
- ☐ 2 Objectifs forts au SAMSAH/SAVS : l'accompagnement des personnes avec un Parkinson et un groupe de travail sur la VAIS
- ☐ Promouvoir l'autodétermination et la pair-aidance
- ☐ Poursuivre les actions de prévention dans un contexte de PMO
- ☐ Adapter notre offre de services et de prestations aux besoins et attentes des personnes en partant de leur parole.

M. Louis CASTEL parle au nom des salariés qui travaillent au SAMSAH : la nomenclature SERAFIN-PH n'est pas très appréciée par les établissements médico-sociaux. Il n'y a pas de rééducation dans le médico-social mais dans l'écrit présenté du jargon sanitaire est utilisé.

M. Jacques LE BORGNE annonce que la CGT est également opposée à SERAFIN-PH, qui impose une tarification à l'acte. La CGT revendique au contraire, une prise en charge globale des personnes.

M. David COGEN répond que la Direction n'est pas très surprise de l'opposition des équipes à la nomenclature SERAFIN PH mais ce n'est pas le sujet qui est soumis à l'avis du CSE. L'avis porte sur les projets du secteur PH de la Fondation pour les 5 prochaines années.

M. Louis CASTEL parle d'une façon de travailler qui n'est pas celle des salariés du SAMSAH.

Mme Michelle CREACH soumet ce point au vote :

POUR : 0

Abstention : 3

CONTRE : 12

M. LE BORGNE dit que c'est tout simplement la déclinaison du projet SERAFIN-PH.

Mme la Présidente trouve regrettable que le travail collaboratif effectué par les équipes soit sanctionné par un vote contre. Les équipes en seront prévenues.

Point 12 : Avis sur le projet d'établissement des EHPAD de la Fondation ILDYS

Mme Sandrine HONNORAT présente ce point qui concerne les 4 EHPAD de la Fondation pour la période 2023-2027.

M. Jacques LE BORGNE annonce ne pas être d'accord sur ce qui est noté, à savoir, que le projet est approuvé par le CSE alors que ce n'est pas le cas et que les ratios sont insuffisants pour faire vivre ce projet.

Mme HONNORAT reconnaît que c'est effectivement maladroit d'avoir déjà noté sa validation.

Pour la CGT, M. LE BORGNE dit qu'il faut 1 ratio de personnel d'1 ETP pour 1 résident dans les EHPAD, ce qui n'est pas le cas.

Mme la Présidente répond que le projet nécessite des moyens humains et que la Direction se battra pour. Elle rappelle que nous sommes parmi les établissements qui ont le meilleur ratio d'encadrement

de Bretagne. Actuellement, nous sommes en négociation favorable pour cela.

Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement

- ☐ Projet d'établissement **commun** aux 4 EHPAD, en tenant compte des spécificités de chaque établissement
- ☐ **Accompagnement** par le CREAL
- ☐ **Comité de pilotage** : pour valider la méthodologie, assurer le suivi des travaux et valider le projet (réuni 3 fois)
- ☐ **Démarche participative** :
- ☐ Consultation des résidents, familles, professionnels, partenaires (questionnaires et entretiens)
- ☐ Répondants : 115 résidents, 113 familles, 47 professionnels, 32 partenaires et bénévoles, 48 stagiaires
- ☐ 11 groupes de travail (11 thématiques) regroupant professionnels, familles, comité d'éthique
- ☐ 12 personnes par groupe de travail (3h) = 396 heures
- ☐ **Présentation** en Conseil de la Vie Sociale (CVS), aux professionnels, en CSE et en Conseil d'Administration

Diagnostic

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



Axes du projet d'établissement**Axe 1 : Améliorer l'accompagnement des résidents en proposant des solutions adaptées et en soutenant leurs proches**

Thème 1 : Accompagner les personnes avec des troubles cognitifs

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

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

Thème 4 : Promouvoir le soutien aux proches-aidants

Axe 2 : Renforcer la participation et les droits de la personne accompagnée et des aidants

Thème 5 : Renforcer les droits des résidents

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

Axe 3 et thèmes 7, 8 et 9 : Valoriser les compétences professionnelles, favoriser le travail en équipe, améliorer la qualité de vie au travail**Axe 4 / thème 10 : Affirmer la place des partenaires au service de l'accompagnement des usagers**

Axe 5 / Thème 11 : Renforcer la culture qualité et la gestion des risques

11 fiches action pour répondre aux 11 thématiques définies**Chaque fiche comporte :**

Les enjeux du thème

Les objectifs

Les actifs pour y parvenir

Fiches communes aux 4 EHPAD

Avec certaines actions spécifiques

Conclusion (projet d'établissement)

Projet d'établissement : base du prochain CPOM (2025-2029) en cohérence aux orientations du projet stratégique de la Fondation,

Renforcement du pouvoir d'Agir de la Personne,

Développement de la promotion et de l'éducation à la santé,

Un parcours de Vie et de Santé gradué, sécurisé, coordonné avec l'ensemble des partenaires sur le territoire de Vie et de Santé de la personne,

Adaptation de notre offre aux besoins et attentes de la personne (hébergement temporaire, résidences pour personnes âgées autonomes, offres de répit , ...) dans une logique de plateforme territoriale ressource ouverte sur la cité.

Ce projet est soumis au vote :

POUR : 3

Abstention : 0

CONTRE : 12

Mme la Présidente regrette à nouveau un vote sanction pour un travail de longue haleine, réalisé par les équipes. Il y a d'autres moyens pour trouver des solutions et elle déplore le manque de considération au regard des investissements du terrain.

M. Jacques LE BORGNE souhaite passer un message de la CGT à la Direction : il ne suffit pas d'écrire des beaux projets, il faut ensuite que les projets aient les moyens réels d'exister.

Point 13 : Présentation des règlements de fonctionnement du Manoir de Kéraudren, de la Résidence La Source et des EHPAD de St Vincent Lannouchen et St Jacques

Ce point est présenté par Mme Sandrine HONNORAT.

Règlement de fonctionnement de chaque EHPAD

- ▶ **Objectif:**
 - ▶ Définir les règles générales et permanentes d'organisation et de fonctionnement de l'établissement dans le respect des droits et des libertés de chacun.
 - ▶ Préciser les devoirs de chacun et les modalités d'association de la famille à la vie de l'établissement.
- ▶ **Document établi selon les articles L. 311-7, R.311-33 à R.311-37-1 du code de l'action sociale et des familles**
- ▶ **Mise à jour de ce document :**
 - ▶ Base juridique commune
 - ▶ Adapté pour chaque établissement (un document par établissement)
- ▶ **Présenté en Conseil de la Vie Sociale, en CSE et en Conseil d'Administration**

Les thématiques :

- ☐ Modalités de communication
- ☐ Missions générales de l'établissement
- ☐ Procédure d'admission
- ☐ Référent familial
- ☐ Droit des résidents :
 - ☐ à un accompagnement personnalisé
 - ☐ à l'expression des résidents
 - ☐ à la bientraitance
 - ☐ aux relations avec l'extérieur
 - ☐ à une vie sociale
 - ☐ aux soins
 - ☐ à la sécurité des personnes et des biens
 - ☐ aux convictions religieuses
- ☐ Droit et liberté des résidents :
 - ☐ dans leur espace privé
 - ☐ dans les espaces collectifs
- ☐ Relations avec le personnel
- ☐ Restauration
- ☐ Entretien des espaces privatifs et du linge
- ☐ Gestion des urgences et des situations exceptionnelles
- ☐ Objets de valeur
- ☐ Organisation des transports en accueil de jour

M. Louis CASTEL s'inquiète sur la longueur des documents que le futur résident doit lire et comprendre avant de le signer, présenté lors de son admission.

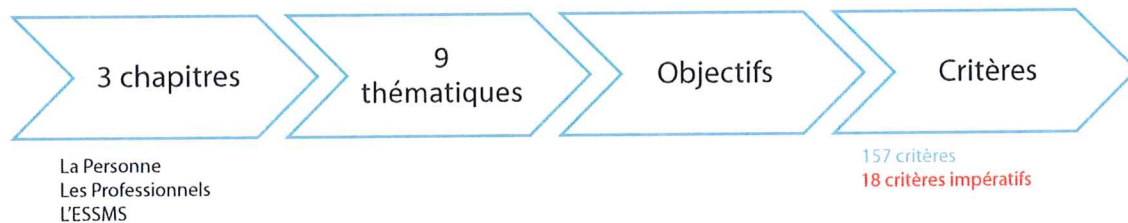
M. Jacques LE BORGNE pense qu'il faudrait indiquer que la Fondation dispose d'un service d'addictologie en ce qui concerne les problèmes d'alcool dans les EHPAD. Une IDE de ce service peut se rendre sur place pour amener le sujet.

Mme HONNORAT ajoutera cette précision. Et pour répondre à M. Louis CASTEL, Mme HONNORAT indique que le règlement de fonctionnement est remis lors de l'admission mais il est possible d'y revenir aussi avec les résidents ultérieurement.

Point 17 : Point sur la procédure d'évaluation externe du secteur médico-social

Mme HONNORAT parle d'un référentiel commun à tous les établissements médico-sociaux.

Référentiel

**Plusieurs méthodes :**

- Résident traceur
- Audit système
- Traceur ciblé
- Observations

Cotation	Légende
1	Le niveau attendu n'est pas du tout satisfaisant
2	Le niveau attendu n'est plutôt pas satisfaisant
3	Le niveau attendu est plutôt satisfaisant
4	Le niveau attendu est tout à fait satisfaisant
*	Le niveau atteint est optimisé
NC	L'ESSMS est non-concerné par l'(es) élément(s) d'évaluation d'un critère
Ri	La personne accompagnée donne une réponse inadaptée à l'évaluateur (Chapitre 1)

BILAN 2022/ OBJECTIFS 2023

1. Organisation équipe qualité

Un référent qualité par EHPAD (ou service)

2. Formations à BlueMEdi : déclaration des événements indésirables (EI) et gestion documentaire**Bilan 2022**

11 sessions de formations, 101 professionnels formés

Objectif 2023 :

1^{er} semestre : 2 sessions supplémentaires par EHPAD (formations à BlueMedi)

2^{ème} semestre : réunions d'information plus globales et préparation à la visite

BILAN 2022/ OBJECTIFS 2023

- Fiches d'événements indésirables
 - 135 réalisées en 2022 dont 29 par des cadres de santé
 - 60 réalisées en 2021 dont 48 par des cadres de santé
 - Doublement du nombre de déclarations et appropriation par les équipes
 - à poursuivre en 2023
- CREX (Comités de retour d'expérience) et déclarations à l'ARS
 - Réalisés lors d'événements indésirables graves

	Lannouchen et St Jacques		Keraudren et La Source	
Année	CREX	ARS	CREX	ARS
2020	0	0	3	4
2021	3	2	2	2
2022	2	0	0	2

5. Chapitre 3 sur l'ESMS

Mise en place de groupes de travail pour :

- balayer le référentiel
- définir les actions
- Alimenter le plan d'actions (PAQSS: Programme d'Amélioration de la Qualité et de la Sécurité des Soins Projet Qualité)

EHPAD : 3 groupes de travail

- Bienveillance, droit et expression du résident (association des Conseils de la Vie Sociale)
- Projet personnalisé, Accompagnement à la santé et à l'autonomie
- RH et qualité

SAMSAH / SESSAD : un groupe de travail

Au moins 2 réunions par groupe d'ici juin

Juin 2021 : réunion globale sur l'ensemble des thématiques et de l'état d'avancement des actions définies par les groupes de travail

6. Communication et affichage

- Affichage homogène et respectant la charte ILDYS et l'affichage obligatoire (en cours)
- Supports à destination des professionnels et des résidents (en cours de réalisation)

M. David COGEN indique que le modèle est très proche de ce qui se fait dans le Sanitaire ; l'évaluation est prévue pour fin 2023.

Additif 2 - point 3 : Avis sur l'avenant 10 à l'accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail (amplitudes horaires au sein de la Résidence la Source)

M. Eric ESNAULT donne lecture de l'avenant signé par l'ensemble des organisations syndicales.

ARTICLE 2 – DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

Par exception à l'article A.2.1 de l'avenant n°3 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation ILDYS, les amplitudes journalières de travail respecteront une borne haute de 13h00 pour l'ensemble des salariés de la Résidence La Source.

Les séquences de travail, en cas d'horaires de coupe, ne pourront être inférieures à 4h00 pour un salarié à temps plein, au prorata pour les salariés à temps partiel, sans pouvoir être inférieures à 3h00, dès lors que l'amplitude totale de la journée de travail sera supérieure à 12h00.

M. Jacques LE BORGNE a participé à une réunion avec le personnel de la Source. Le désaccord sur la trame d'un nouveau roulement présenté lors du CSE de février dernier sur une amplitude horaire de 13h, n'est plus d'actualité. L'avenant négocié et signé permet d'avoir des grilles légales, et d'avoir une organisation du travail qui satisfait le plus grand monde.

Avis du CSE par vote :

POUR : 15

Abstention : 0

CONTRE : 0

Additif 1 - point 2 : Avis sur les grilles horaires des aides-soignants de la Résidence la Source

M. Jacques LE BORGNE évoque la légalité de ces plannings.

Avis du CSE par vote :

POUR : 15

Abstention : 0

CONTRE : 0

**Départ de Mme Sandrine HONNORAT et de
M. David GUEGUEN à 15h40**

Point 2 : Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2023

M. Eric ESNAULT présente le diaporama qui répertorie les 9 ajouts de formation.

*Pôle médico-social :

4 salariés encadrants de St Vincent Lannouchen et St Jacques pour « Bien préparer la coupe Pathos » journée prévue le 26/06/2023 à Landivisiau ;

1 formation start : « Un dispositif de formations croisées en territoires dans le champ des troubles du neuro développement », 4 jours de formation entre le 11/05/23 et le 08/03/2024 dans le Finistère pour le coordinateur départemental du PCPE ;

2 salariées du SAMSAH (une ergothérapeute et l'infirmière coordinatrice pour la Journée Nationale d'échanges et de formation des SAMSAH et SAVS » prévue le 27/06/2023 en distanciel.

*Pôle social :

1 salariée du PFS de Landivisiau pour une « Formation à la lecture labiale » du 24 au 31/08/2023 à Strasbourg.

*Pôle sanitaire :

1 médecin de Roscoff pour les « Entretiens médecine physique – réadaptation » du 22 au 24/03/2023 à Montpellier.

La Commission formation a été avertie le 14 mars dernier de ces ajouts au Plan de Développement des Compétences 2023.

Mme Michelle CREACH demande l'avis des élus :

POUR : 15

Abstention : 0

CONTRE : 0

Point 6 : Evolution des horaires de coupe par pôle

M. Eric ESNAULT présente ce point.

Nombre de grilles présentées en CSE :

En 2020 : 9 en 2021 : 19 en 2022 : 11

Nombre de grilles avec horaires de coupe :

En 2020 : 1 (Kéraudren en CSE d'octobre)

En 2021 : 1 (Restauration Kéraudren – la Source en CSE d'avril)

En 2022 : 1 (Restauration la Source en CSE d'avril)

Point 18 : Avis sur la procédure de reclassement d'une comptable du Siège

M. Eric ESNAULT présente la situation d'une comptable d'1 ETP du Siège. La salariée a été en arrêt de travail du 02/12/2019 au 31/07/2020 et en arrêt de travail du 16/09/2021 au 28/11/2022, date à laquelle la CPAM a décidé que ses droits étaient écoulés.

Avis d'invalidité du 01/12/2022 rendu par le médecin du travail

La salariée a bénéficié d'un bilan de compétence, proposition jugée satisfaisante mais elle n'a pas encore décidé de ce qu'elle va faire.

La recherche de reclassement prenant en compte les préconisations du médecin du travail n'a pas pu aboutir à une proposition de reclassement, et la demande d'invalidité a été refusée par la CPAM, la salariée engage un recours contre cette décision.

M. Jacques LE BORGNE l'a eue par téléphone juste avant le début de cette réunion. La salariée a instruit un dossier d'incapacité. Sa demande ayant été refusée par la CPAM, elle a fait appel. Elle aura une réponse définitive sous 2 mois. Si elle obtient gain de cause mais qu'elle est licenciée avant, elle pourrait perdre ses droits à la prévoyance d'entreprise.

Mr LE BORGNE pense que le contrat de travail ne doit pas être rompu pour que la salariée puisse bénéficier d'une éventuelle rente invalidité.

Mr ESNAULT pense que seul le fait générateur de l'invalidité est pris en compte par les assureurs pour déterminer le bénéfice d'une éventuelle rente invalidité.

M. David COGEN annonce le report de ce point suite à la situation évoquée par M. LE BORGNE.

Arrivée de M. Matthieu DOUCHAIN à 15h50.

Point 9 : Présence médicale HTP Oncologie site de Ty Yann

M. Matthieu DOUCHAIN prend la parole.

Le service est médicalement sous la responsabilité du Médecin Chef du Polyvalent, Dr Anne-Sophie DUPAYS qui doit rentrer dans 2 semaines.

Le Docteur Marie MAUGENDRE reprend temporairement la prise en charge des patients à la suite du départ du Dr Jean-Baptiste BOUEE en début mars.

Les adresseurs sont prévenus du maintien de l'offre de soins et sollicités dans leurs réseaux de notre recherche de temps médical.

Nous poursuivons également de notre côté le recrutement d'un MPR de manière pérenne.

Pour répondre à Mme Manon HUMILY, M. DOUCHAIN répond qu'un engagement sur un temps précis est organisé avec le Dr MAUGENDRE ; c'est une solution temporaire. Un point sera fait avec tous les médecins au retour du Dr DUPAYS et le recrutement d'un médecin rééducateur est toujours en cours.

Point 10 : Organisation du travail sur le service SSRS Neurologie en lien avec les difficultés de recrutement

M. DOUCHAIN commente la diapositive suivante :

Organisation du travail sur le service SSR Neurologie en lien avec les difficultés de recrutement

Contexte : 12 lignes manquantes (10 lignes de jour et 2 lignes de nuit) :

- 4 postes vacants (1etp, 0,9etp et 2 de 0,8etp)
- 1 congé sabbatique (6 mois de février à août 2023)
- 2 mobilité de service (12 mois sur le ssnr de janvier à décembre 2023, physio/pool)
- 2 maladies avant maternité
- 3 maladies longues (depuis le 5/08/22, le 23/01/23, le 13/02/23)

A partir mars 2023, 5 lignes remplacées par des cdd :

1. 5/09/22 (7 mois)
2. 12/10/22 (5 mois et demi)
3. 24/10/22 (5 mois)
4. 7/11/2022 (4 mois et demi)
5. 28/11/22 (4 mois)

Contact avec l'Appel médical le 7/03/23, le 10/03/23 et le 13/03/23 => pas de candidats (contacts réguliers).

Recrutement au mois de mars, 3 lignes remplacées par des cdd :

1. 16/03/23
2. 2 prises de poste fin mars (diplômées AES et ADVF et expérience en tant qu'auxiliaire de vie)

La Direction espère recruter pour mai et juin sachant que pour l'été, tout est prévu et sera couvert.

Mme Marion STEPHAN dit que l'équipe de ce service est très tendue. Elle a entendu parler de nouvelles démissions. Ce service est toujours en difficulté.

Mme Claire BOURVEN parle de la démission de la monitrice éducatrice. Elle dit que des ASH qui n'avaient pas la qualification d'AES ont été sollicitées. Elle trouve dommageable que les postes d'AMP quittant le service soient remplacés par des postes d'AS.

Pour Mme Marion STEPHAN, cette monitrice apportait beaucoup aux patients, c'était une valeur ajoutée mais sur ce poste, elle ne faisait pas suffisamment d'éducatif d'où la raison de son départ.

Mme Michelle CREACH et M. Louis CASTEL constatent que ce poste disparaît petit à petit du service.

Mme la Présidente pense qu'il y a davantage besoin de soignants sur ce service au vu du profil des patients accueillis.

M. Jacques LE BORGNE en profite pour rappeler que dans l'accord GPEC un état annuel de la projection des départs prévisibles doit être fait et que ce n'est pas le cas.

M. David COGEN confirme que cela peut être fait.

Départ à 16h15 de M. Matthieu DOUCHAIN

Point 3 : Avis sur le compte-rendu des Négociations Annuelles Obligatoires 2023

M. Eric ESNAULT annonce que 2 syndicats ont signé le document, CGT et CFDT, mais pas SUD. Il détaille le diaporama suivant.

Les dernières Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont eu lieu les 25 janvier et 8 février 2023. Le procès-verbal a été signé par les organisations syndicales CGT et CFDT et la Direction Générale le 14 mars dernier.

Propositions des Organisations Syndicales

- > Syndicat SUD : 23 propositions
- > Syndicat CGT : 19 propositions
- > Syndicat CDFT : 11 propositions

Les propositions retenues :

- Indemnité de 50 points versée en une fois aux salariés obtenant un diplôme de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP), après la date de signature des NAO
- Note d'information relative au don du sang : Communication au 1^{er} trimestre 2023 afin de rappeler la possibilité de bénéficier d'une réduction d'1 heure de l'obligation annuelle de travail pour participer à une collecte.
- Utilisation des appareils de remise en forme (rameurs, vélos, ...) par les salariés : dispositif mis en place conjointement par le responsable des services de rééducation et le CSE pour une durée d'un an
- Avance sur le paiement de la rente invalidité
- Participation de la prise en charge de la complémentaire santé à hauteur de 4 euros par mois pour l'année 2024
- Sondage relatif aux horaires tampons sur le site de Perharidy : 1^{er} semestre 2023
- Maintien de la participation employeur à la complémentaire santé pour les salariés en congé parental
- Augmentation de salaire de 10% aux salariés dont l'indice est infra-smic ayant une promotion en incluant le complément SMIC et non sur la base du coefficient
- Paiement du Ségur aux salariés en CDD longs exclus du Ségur présents sur l'année 2022 (au prorata du temps passé sur l'année) et à la date de signature des NAO
- Versement d'une prime de 1,5 points par heure (indemnité jour férié) pour les salariés travaillant les soirs des 24 et 31 décembre, de 18h00 à minuit
- Renégociation d'un accord d'entreprise relatif aux mobilités durables

Propositions de la Direction Générale

- Prime décentralisée : Proposition d'un accord d'entreprise (conditions identiques à 2022)
- Réservations de places prioritaires en MAM (Santec, Landivisiau et Brest) sur l'année 2023
- Reconduction du dispositif CORESO sur l'année 2023 (ajout de 3 journées supplémentaires)
- Reconduction du dispositif Previa Psy sur l'année 2023
- Cours dispensés par des salariés (yoga, cuisine, informatique...) – Expérimentation sur l'année 2023 (note d'information diffusée prochainement)
- Expérimentation pour 6 mois d'une indemnité de solidarité exceptionnelle week-end (sans délai de prévenance) : Paiement d'heures à 125% pour les salariés acceptant de remplacer un collègue absent le week-end.

Plusieurs conditions cumulatives seront nécessaires pour bénéficier de ces heures majorées :

- Absence imprévue d'un salarié lors d'un week-end (Nuits du vendredi, samedi ou dimanche, Journées du samedi ou dimanche)
- Délai de prévenance non respecté (Sollicitation du salarié à partir du vendredi 12h00 pour un remplacement jusqu'au dimanche 21h00)
- Sur demande du cadre de santé ou du cadre d'astreinte
- Hors semaine tampons
- Expérimentation de la semaine à 4 jours sur certains services
- Etude des tâches administratives des soignants (par l'intermédiaire du cabinet ADOPALE)
- Etude de la palette des codes horaires pour tendre vers 15 codes horaires différents (l'objectif étant notamment de favoriser les mobilités durables)
- Continuité de l'offre sports pour les salariés sur l'année 2023 (piscine, chorale...)
- Etude des qualifications dont l'indice est infra-smic : prime forfaitaire de 100 euros brut, au prorata du temps de travail, pour les salariés présents à la date de signature des NAO
- Attribution des mesures SEGUR aux métiers éligibles dans les dispositifs non financés

M. Jacques LE BORGNE précise que la CGT a décidé de signer le procès-verbal des NAO pour garantir aux salariés les avancées obtenues. Il ajoute que cette décision a aussi été motivée par la décision de la Direction prise en novembre 2022, d'octroyer le Ségur sous forme de rappel à tous les salariés de la Fondation qui sont exclus. Il indique que la prime de 100€ des infra smic aurait pu être revue à la hausse au regard de l'excédent du secteur sanitaire en 2022.

Mme Claire BOURVEN précise que SUD n'a pas signé le procès-verbal en raison du refus de toutes les demandes faites par cette organisation syndicale. Celle-ci est en total désaccord avec la somme de 100€ pour les infra smic ainsi que pour les exclus du Ségur.

Mme Claire BOURVEN donne lecture du texte suivant :

Nous voulons expliquer aux salariés pourquoi le syndicat Sud n'est pas favorable à ces N.A.O. 2023 et ne les a donc pas signées.

Nous avons fait plusieurs propositions à la direction concernant des augmentations salariales :

- une augmentation mensuelle de salaire de 7 % pour tous les salariés
- une augmentation du coefficient de base pour les salariés en dessous du smic afin qu'ils puissent bénéficier comme les autres salariés de la même hausse/revalorisation du point de 3 pour cent.
- une prime de 24 points pour les salariés ayant une semaine tampon dans leur roulement
- une revalorisation de la prime dimanche et jours fériés
- une revalorisation de la prime de nuit

La direction n'a répondu à aucune de ces demandes.

Par contre, elle propose une prime de 100 EUROS bruts pour les salariés infra smic pour l'année 2023, soit environ 6 euros net de plus par mois, cela est vraiment scandaleux et irrespectueux.

Une nouvelle fois, les salariés précaires restent les plus précaires car cette prime ne les amène toujours pas au niveau du smic.

De plus, la direction a proposé aux organisations syndicales de se positionner sur le versement de la prime Ségur pour les salariés qui ne sont pas encore concernés.

Plus précisément, la direction nous a demandé de choisir qui entre les salariés pourrait bénéficier de cette prime Ségur mensuelle (seulement pour l'année 2023)
En quelque sorte, quels salariés seraient les plus méritants ?

Depuis cette proposition, notre position est très inconfortable et difficile, ...

Les salariés concernés par votre proposition nous reprochent de ne pas vouloir signer et les laissés pour compte nous recommandent de ne pas cautionner cette injustice.

Nous sommes en colère vis-à-vis de la méthode employée qui consiste à mettre en porte-à-faux le syndicat Sud et les salariés.

Si la direction veut donner la prime Ségur à certains salariés, qu'elle le fasse, prenez cette responsabilité mais ne l'a faite pas porter au syndicat Sud.

Nous refusons d'être complices de cette inégalité de traitement entre tous les professionnels de la Fondation.

Comment la direction a pu nous demander de nous associer à cela ? Notre combat pour le syndicat Sud depuis 2 ans ½ est le Ségur pour tous, et ce combat continuera tant que cette injustice existera.

Mme la Présidente et M. David COGEN auraient aimé que SUD soit plus bavard lors des réunions de NAO plutôt que de s'exprimer de cette manière en réunion de CSE. une fois les négociations terminées.

Mme la Présidente dit que la Direction est très attachée au dialogue social avec les organisations syndicales. La Fondation a fait beaucoup d'effort et est fière d'avoir versé le Ségur pour l'année 2022 aux exclus. Elle trouve que les propos de Mme Claire BOURVEN sont excessifs, tardifs et hors de propos.

Madame Claire BOURVEN dit que le syndicat Sud s'est exprimé à plusieurs reprises auprès de Monsieur ESNAULT.

Mme la Présidente dit que la Direction donne de l'importance au dialogue social avec les organisations syndicales et que la Fondation est fière d'avoir versé le Ségur pour l'année 2022 aux exclus. Elle trouve que les propos de Mme Claire BOURVEN sont diabolisés.

Un avis par vote est demandé :

POUR : 13

Abstention : 0

CONTRE : 2

Point 7 : Information sur la composition des groupes de travail relatifs aux projets immobiliers

M. David COGEN présente le tableau ci-dessous.

Composition GT Pôle Enfance Famille					
Sanitaire		Social		Rééducation	
D. GUENNEUGUES	Responsable de site	Pauline NEDELEC	Assistante sociale	Arnaud BRASSEUR	Cadre sup. de santé
Pr. BROCHARD	Professeur	Maryline LE GRAET	Educatrice Spé PSF	Laurent CREFF	Cadre de rééducation
Dr HOUX	Médecin	Maryse LE BERRE	Educatrice Spé - PFQP	Marie HERNAULT	Kinésithérapeute
Séverine AVILA	Cadre de santé	Giovanni MUROLO	Educ. Sportif - PEAD	Maxime LE CALVE	Educateur sportif APA
Carole CORBEL	IDE coordination	Laurent MARMONIER	Trait d'Union		
Chloé Simon	IDE	Anna LE BOUDER	Educatrice Spé - PSF		
Maggie Conan	AP (Auxil. Puéricult.)	Gildas MEUDEC	Educateur Spé - PAS		
		Johanne CORNIEC	Cadre éducatif PEAD		
		Corinne QUILLIEN	Secrétaire		

M. Jacques LE BORGNE souhaiterait qu'un référent handicap fasse partie des groupes de travail pour avoir un regard éclairé sur l'accessibilité et les aménagements.

Il est également demandé qu'un représentant du CSSCT participe aux groupes énoncés ci-dessus.

Additif 1 - point 1 : Avis sur la lettre de cadrage pour le plan de développement des compétences 2024

Ce point est présenté par M. Eric ESNAULT.

Les orientations suivantes ont été retenues pour le plan de développement des compétences 2024 :

Les orientations transversales :

I - Les formations en lien avec les orientations institutionnelles de la Fondation

1. Formation à la sécurité et à la prévention (PRAP, TMS-Pro, Risques Psycho Sociaux, sécurité routière, urgence climatique, préparation retraite, gestion de l'agressivité...).
2. Formation au management (à distance - face au contexte socio-économique – de crise – 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.

Les orientations spécifiques des pôles :

I - Pôle Sanitaire

1. Formation de mise en conformité des décrets en Soins Médicaux et de Réadaptation de 2022 (réforme des conditions d'implantation et de fonctionnement des autorisations).
2. Formations liées au développement de nouveaux projets médicaux (nouvelles autorisations ou nouvelles filières).
3. Formations PMSI.
4. Formations IPA.

II - Pôle Social

1. Se former pour mieux accompagner les enfants dans l'expression de leur sexualité.
2. Se former aux écrits professionnels.
3. Former les professionnels à l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap.
4. Se former pour faire face à l'agressivité et la violence verbale et physique des jeunes accompagnés.

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. Favoriser le travail en équipe.

IV- Pôle Ressources

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.

M. ESNAULT précise que le budget formation est à 2,2% de la masse salariale auquel s'ajoutent les éventuels Fonds spécifiques possibles pour certaines formations ; le budget approche dans les faits plutôt des 4%.

M. Jacques LE BORGNE se souvient que la formation sur la violence était située sur les orientations transversales alors que pour 2024, c'est plutôt réservé aux salariés du Pôle social. Il pense que la violence peut apparaître dans tous les secteurs de la Fondation.

Il parle également des entretiens professionnels sur St Vincent Lannouchen effectués par les IDE : il faudrait que ce soient les cadres qui reçoivent les salariés pour l'entretien annuel.

M. David COGEN parle d'un fonctionnement historique à ce sujet et ce n'est pas forcément l'idée de la Direction qu'il faille continuer à procéder de cette manière.

Avis demandé au CSE :

POUR : 15

Abstention : 0

CONTRE : 0

Point 5 : Retour sur la commission ASC du 2 mars 2023 ET
Additif 2 - point 1 : Compte rendu de la Commission ASC du 5 avril 2023

Dates des arbres de Noël

Brest le 9 décembre 2023

Roscoff le 20 décembre 2023

Landivisiau le 16 décembre 2023

Les 3 dates à 14h, avec spectacle de marionnettes

Repas pour les salariés de la Fondation le 9 juin à la salle des fêtes de Saint Thégonnec sur le thème de l'été. Inscriptions jusqu'au 30 avril, soirée animée par Ace Events, repas par Gueguen Traiteur Landivisiau, tombola gratuite, repas pris en charge en totalité pour les salariés et à hauteur de 50% pour le conjoint.

Achat de 2 barnums pour le CSE en remplacement de l'ancien qui va être mis en vente au prix de 50€ et sera vendu sur tirage au sort. Un barnum est stocké à Roscoff et l'autre sur le site de Landivisiau, les salariés de Brest ne devront plus être obligés d'aller chercher le barnum à Roscoff, il n'y a pas de place de stockage sur le site de Ty Yann d'où la raison du stockage sur Landivisiau.

Le CSE a pris la décision de ne pas échanger ni rembourser la billetterie ainsi que les chèques cadeaux ou culture si ceux-ci sont périmés, cette information est notée sur le livret des prestations du CSE.

Pour l'année 2023, le CSE a décidé de ne pas prendre de carte cadeau Leclerc pour les enfants mais de prendre des cartes BimpliKdo qui s'utilisent aussi bien en magasin que sur Internet parmi les 350 enseignes partenaires, le montant peut s'utiliser en plusieurs fois aux centimes d'euro près.

Point Toutateam, au 12 avril : 752 salariés inscrits. Retours très positifs des salariés.

Maryse Deldicque prend sa retraite avant la fin de l'année en cours, très probablement le 31 octobre. En accord avec Mr ESNAULT, le CSE va lui envoyer une offre de recrutement qu'il mettra sur l'intranet très prochainement.

Additif 2 - point 2 : Avis sur l'attribution d'une prime de rattrapage du Ségur 2022 pour les salariées du CSE

Mme Maryse DELDICQUE, salariée du CSE, est invitée à quitter la réunion pour ce point.

Mme Michelle CREACH indique que le CSE présente un bilan 2022 positif et souhaite que les salariés du CSE bénéficient d'un rattrapage Ségur pour l'année 2022 comme ont pu bénéficier les salariés de la Fondation exclus du Ségur.

Avis demandé au CSE :

POUR : 15

Abstention : 0

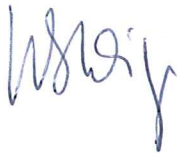
CONTRE : 0

◆◆◆◆

Les débats étant clos, la séance est levée à 17h.

La Présidente du CSE

Mme Hélène BLAIZE



La Secrétaire du CSE

Mme Michelle CREACH

