

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**DE LA FONDATION ILDYS DU 15 SEPTEMBRE 2020****APPROUVE**

Début de la réunion : 14h00

La présidence de la réunion est assurée par Mme Hélène BLAIZE, Directeur Général.

15 votants pour cette réunion : 2 élus CFDT, 7 élus CGT et 6 élus SUD

Dossiers transversaux**I. Approbation du procès-verbal du CSE du 27 août 2020**

Point reporté au prochain CSE.

IV. Avis sur le compte de résultat 2019 et sur l'état prévisionnel 2020 du CSE

Mme BERRIER MENEZ, du Cabinet d'expertise comptable SOBRECOMO, présente le bilan des comptes du CSE.

Mme Valérie RAMBAUD, Trésorière du CSE, fait remarquer une diminution de la subvention annuelle de la Fondation ILDYS.

A la demande de M. Jacques LE BORGNE, Mme BERRIER MENEZ précise que nous avons actuellement 170 000 € en banque.

M. Stefano DE BLASIO, Secrétaire du CSE, souhaite apporter des précisions sur les locations du CSE : le taux de remplissage est inférieur au bilan prévisionnel (80%), essentiellement en lien de l'ouverture tardive des campings en raison avec la crise sanitaire.

PLEIN AIR VACANCES a proposé de ne pas augmenter ses tarifs en 2021, voire de revoir à la baisse si le CSE opte pour la location de la saison complète.

Ce point sera à discuter en commission ASC.

Après ces précisions, le Secrétaire du CSE soumet au vote le compte de résultat 2019 du CSE

15 votants : POUR : 15 voix

Les élus donnent un avis favorable sur le compte de résultat du CSE à l'unanimité des voix.

ARRIVEE de Mme Christelle SEGALEN, élue CFE- CGC à 14h20

16 votants pour la suite de la réunion : 2 élus CFDT, 1 élue CFE CGC, 7 élus CGT et 6 élus SUD

Avant de passer au vote sur le budget prévisionnel 2020, le Secrétaire aborde la formation des élus : il souhaite une prise en charge pour tous les élus ainsi que pour les représentants de proximité.

Une négociation sera menée avec la Direction pour la prise en charge des heures d'absence.

Le Secrétaire du CSE soumet au vote le Budget prévisionnel 2020 du CSE

16 votants : POUR : 16 voix

Les élus donnent un avis favorable sur le compte de résultat du CSE à l'unanimité des voix.

DEPART de Mme BERRIER MENEZ à 14h40

III. Compte-rendu de la commission ASC du 9 septembre 2020

M. le Secrétaire du CSE informe que les élus présents en commission ont proposé d'annuler les fêtes de fin d'année en raison du contexte sanitaire et de répercuter le budget alloué à ces fêtes sur les cartes cadeaux Noël pour les enfants et sur les chèquiers CADHOC ou Haut Finistère de fin d'année. Le montant des cartes passeraient de 30 € à 45 € et celui des chèquiers de 45 € à 60 €
Il souhaite avoir l'avis du CSE sur ce point.

Mme la Présidente rappelle qu'elle est très attachée à ces fêtes mais comprend tout à fait le souhait d'annuler au vu du contexte.

M. LE BORGNE souligne qu'il est important de bien communiquer auprès des salariés sur ce point : bien préciser que c'est le contexte qui amène cette annulation et l'augmentation du montant des cartes cadeaux et chèques de fin d'année en 2020.

Mme Christelle SEGALEN est d'accord pour l'augmentation des chèques de fin d'année mais pas pour les cartes cadeaux. Elle estime qu'il est inutile de mettre une telle somme pour les enfants.

Mme Elodie GUEGUEN rejoint Mme SEGALEN.

Le Secrétaire du CSE annonce que ce point sera réexaminé en commission ASC.

L'avis est reporté au CSE du mois d'octobre.

VII. Information sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes au sein de la Fondation (emploi, apprentissage...)

M. David COGEN présente le document :

Les modalités de relance de l'apprentissage

Objectif du gouvernement : Relancer l'apprentissage pour faire face aux conséquences sociales de la crise sanitaire.

Méthode : Versement d'une prime incitative aux employeurs :

Une aide accordée au titre de la 1^{ère} année d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 pour un montant de :
5000€ maximum pour un mineur
8000€ maximum pour un majeur

Embauches visées : L'aide est accordée pour les embauches de salariés de moins de 30 ans visant un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau 7 du cadre nationale de certification professionnelle.

L'aide est aussi ouverte aux contrats de professionnalisation visant l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle et pour les contrats de professionnalisation conclus en vue d'acquérir des compétences ciblées instaurés par la loi avenir.

Conditions à respecter :

Déposer les contrats auprès de l'OPCO santé.

S'engager lors de l'attribution de l'aide à respecter le quota de 5% d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, VIE, CIFRE) dans ses effectifs au 31/12/21.
Ou

S'engager à atteindre 3% d'alternants dans ses effectifs au 31 décembre 2021 et à justifier d'une progression de 10% d'alternants par rapport au 31/12/2010.

NB : Cette dernière condition semble davantage réalisable pour la Fondation.

L'aide financière à l'embauche des jeunes

Objectif du gouvernement : Relancer l'emploi des jeunes : 1 jeune 1 solution.

Méthode : Versement d'une prime incitative aux employeurs.

Entreprises concernées :

Toutes les entreprises et toutes les associations, sans limite de taille, peuvent bénéficier de l'aide.

Public concerné :

- Les jeunes de – 26 ans
- Et des apprentis (l'aide exceptionnelle de 5000€ ou 8000€)

Montant de l'aide :

L'aide est de 4 000 euros sur un an pour un salarié à temps plein. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail.

Pour ouvrir le bénéfice de l'aide, le salarié doit avoir un contrat d'au moins trois mois dans l'effectif de l'entreprise à compter de son embauche.

Les conditions :

- Embaucher entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 un jeune de moins de 26 ans
- Embaucher cette personne en CDI, en CDI intérimaire ou en CDD pour une période d'au moins 3 mois
- Rémunérer le salarié dans la limite de deux fois le montant du SMIC
- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020

A savoir :

L'aide vise les embauches nouvelles : le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1^{er} août 2020 n'ouvre pas droit à l'aide.

Les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de télé service ouverte à **compter du 1^{er} octobre 2020.**

L'employeur devra fournir la copie du contrat de travail, la copie de la pièce d'identité de son représentant et la copie de la pièce d'identité du jeune.

L'employeur dispose d'un délai de 4 mois à compter de l'embauche du salarié pour faire sa demande.

Les salariés bénéficiant d'une RQTH

L'aide financière pour l'embauche en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation s'applique sans limite d'âge si le travailleur a une RQTH.

A noter que des aides existent pour l'embauche d'un travail en situation de handicap en lien avec l'OETH :

- aide à l'adaptation des situations de travail,
- aide au maintien dans l'emploi,
- aide à la formation.

Prime OETH : afin d'encourager l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'OETH verse une prime de 500€ à tout salarié en CDI qui vient de faire part, pour la première fois, à son employeur de sa reconnaissance de travailleur handicapé.

La Fondation ILDYS emploie 62 travailleurs ayant une RQTH, ce qui l'exonère du paiement de la contribution Agefiph

A la demande de Mme Claire BOURVEN, M. COGEN précise que le niveau 7 correspond au niveau Maîtrise, Master 1.

Il ajoute que pour la Fondation ILDYS, 5% de l'effectif représente 57 contrats de formation, à valider avant le 28 février 2021. Ce sont les délais très restreints qui ont amené la Direction à présenter dès ce jour le dispositif en CSE afin de pouvoir contacter au plus vite les établissements de formation.

Mme la Présidente précise que le dépôt des dossiers de candidature pour entrer dans les écoles d'AS en contrat d'apprentissage doit se faire au plus tard pour le 6 novembre.

Une vaste campagne de communication de la Fondation est programmée. Des contacts avec les établissements de la FEHAP du Finistère sont pris pour mutualiser nos besoins et augmenter nos chances de créer des promotions. Nous avons également mobilisé les acteurs de la Protection de l'Enfance afin qu'ils transmettent nos besoins aux grands adolescents potentiellement intéressés.

M. LE BORGNE trouve l'idée intéressante mais se pose quelques questions sur l'accompagnement de ces contrats (libérer du temps pour les tuteurs) ainsi que sur le devenir des contrats, le pourcentage d'embauche, etc...

M. COGEN peut déjà commencer à répondre sur les conditions de valorisation des tuteurs, mais ces dispositions seront issues de la négociation nationale actuellement en cours. Il n'est pas possible à ce jour de confirmer des chiffres précis. Toutefois, il semble que les négociations prévoient :

2 stagiaires par tuteurs pour une valorisation qui pourrait être de 70 €, avec des contraintes assez fortes sur la qualification de ces tuteurs et leur capacité à encadrer un stagiaire. L'enjeu est important pour la Fondation qui souhaite se positionner. Via la GPEC, nous ciblons les pôles d'activité et les métiers qui correspondent à nos besoins futurs.

M. LE BORGNE est interpellé par la rapidité de la mise en place de ce dispositif. Les salariés devront se positionner rapidement.

Mme la Présidente souligne que ces dispositions datent du plan de relance qui est très récent. Ce n'est pas nous qui fixons les règles.

M. COGEN rappelle l'urgence, les besoins par rapport à la crise sociale, dans tout le pays.

M. DE BLASIO demande si dans ces 57 possibilités de contrats, on retrouve des personnels éducatifs ou des métiers ressources (restauration, bio-nettoyage), des maîtresses de maison...

A la demande Mme BOURVEN qui aimerait savoir si on peut imaginer des Moniteurs éducateurs en contrats d'apprentissage sur le pôle sanitaire, Mme la Présidente répond que cette option n'a pas été retenue pour le moment. Seul le pôle social est concerné au regard des départs à la retraite prévus.

Mme SEGALLEN précise que dans le pôle social, on a déjà réfléchi avec les salariés sur le tutorat et ils sont prêts pour des métiers tels que Moniteur éducateur, TISF.

M. COGEN confirme voir déjà reçu un certain nombre de demandes. Il faudra prendre le temps de rencontrer les salariés.

M. Franck MONFORT informe qu'un accord de branche est en cours de négociation, avec signature prévue le 24 septembre. Cet accord oblige les établissements et associations, quelle que soit leur taille, à verser une gratification et à dédier du temps à hauteur de 3 heures aux maîtres d'apprentissage.

Il se dit favorable à l'apprentissage mais rejoint M. LE BORGNE sur la question de l'insertion dans l'établissement après la formation. D'autre part, les salariés de moins de 25 ans déjà en poste sur l'établissement sont-ils concernés par ce dispositif ou est-ce réservé aux personnes extérieures ?

M. COGEN répond que la priorité sera donnée aux salariés de la Fondation et aux jeunes du pôle social dans un premier temps ; le dispositif sera ensuite ouvert aux salariés externes.

Mme Valérie PAUGAM demande si les jeunes suivis par la Protection de l'Enfance et concernés par le dispositif, sont en contrats Jeunes Majeurs et quels postes sont envisagés pour eux.

Mme SEGALLEN répond qu'ils ont déjà beaucoup travaillé avec ces jeunes et que les contrats d'apprentissage pourraient concerner l'aide à la personne, l'entretien des jardins ou des locaux, les services techniques...

M. COGEN souligne que pour le recrutement de salariés de moins de **30** ans, la Fondation pourrait bénéficier d'un soutien à l'embauche en CDI ou CDD de plus de trois mois. Il en va de même pour les salariés avec une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), avec une prime de 500 €. L'aide de 4 000 € pour la formation des moins de 26 ans permettra de proposer des contrats plus longs. A la demande de Mme SEGALLEN, il ajoute que la Fondation pourrait envisager des contrats par alternance. Cela a déjà été le cas.

ARRIVEE de Mme Estelle RIBEREAU – C.G.S et Mme Anne Laure LESVENAN à 15h15

Pôle sanitaire**XIII. Etat des lieux des actions d'amélioration portant sur le service des ASH du site de Perharidy**

M. David COGEN présente Mme Anne Laure LESVENAN, arrivée depuis lundi 12 septembre sur la Fondation, qui remplacera Mme Estelle RIBEREAU à la CGS pendant son absence.

Mme RIBEREAU présente ce point :

➤ Plan d'actions

	Date	Commentaires
FORMATION		
Formation théorique au bionettoyage	3ème trimestre 2019	ASH
Formation pratique au bionettoyage	50% de l'équipe juillet 2020	ASH
Formation pratique au bionettoyage	50% de l'équipe septembre 2020	ASH
Formation auto laveuse auto portée	7-sept.-20	5 personnes => 2 référents machine
Formation contrôle des températures frigo et plateaux repas dans les services	11-sept.-20	Référent température dans chaque service
Formation troubles de la déglutition	dernier trimestre 2020	Notamment pour le SSR Neurologie
Diriger et manager une équipe (5 jours à la CCI de Morlaix)	19-nov-20	Chef d'équipe

	Date	Commentaires
INVESTISSEMENTS		
Achat après essais par les agents d'un chariot de bionettoyage	fev 2020	
Achat après essais par les agents de centrale de dilution + formation	sept-20	
Achat après essais par les agents d'une autolaveuse autoportée	sept-20	
Achat après présentation aux agents d'une tablette numérique (traçabilité, accès fiches de poste, accès messagerie...)	sept-20	

	Date	Commentaires
QUALITE DES PRESTATIONS		
Présentation et formation sur des outils de contrôle qualité (Cabinet Ad' Optima)	août-20	Chef d'équipe Cadre de santé
Contrôle qualité et retour de ces contrôles	oct-20	A la suite de toutes les formations pratiques et de la réunion de service qui en présentera les modalités

Mme RIBEREAU informe qu'une formation est prévue pour Mme COADIC qui vient du milieu soignant et n'a pas eu de formation au management.

M. DE BLASIO constate que depuis la mise en place de ce projet, on constate de la déception et de la colère chez les salariés. Il a le sentiment que ça avance mais dans tous les sens. Par exemple pour les communs où les salariés devraient tourner à 6 mais où l'effectif est de 4 ou 3, voire même 2, ce qui a des répercussions sur la charge de travail. Un autre exemple, celui du service SSR Appareil Locomoteur où une seule salariée est présente le matin pour 23 lits. On avance dans la formation d'accord mais au quotidien ?

Mme RIBEREAU répond que la situation était très compliquée en juillet août pour les communs ; quant au service SSR Appareil Locomoteur, les tâches y sont partagées avec les Aides-soignants. Ce décalage n'est pas de notre fait. Nous avons connu de grosses difficultés de recrutement (en lien par exemple avec la reprise des transports de la Brittany Ferries). Par ailleurs, la vaccination contre l'hépatite B est obligatoire dans le milieu sanitaire et certaines personnes n'avaient pas eu les 3 injections.

Pour autant, Mme LE BRAS nous a informés d'un retour à la normale.

Mme la Présidente indique qu'elle a alerté l'ARS via la FEHAP, sur les difficultés de recrutement dans plusieurs catégories de personnel qui, si elles sont habituelles en été, perdurent aujourd'hui. Ce constat vaut dans toutes les régions, sans doute en raison de la COVID19.

M. DE BLASIO fait part d'un bruit de couloir selon lequel une société extérieure interviendrait pour remplacer les salariés absents.

Mme RIBEREAU répond que rien n'est acté. Pour autant, le bio-nettoyage est très important. L'idée de confier cette tâche en cas de difficulté, pourrait être une idée, mais ce serait temporaire de toute façon.

Mme la Présidente rappelle que la Direction a fait le choix de maintenir en réformant. Il n'y a pas de projet d'externalisation de cette activité même si cela avait été évoqué.

M. LE BORGNE pointe les difficultés de communication dans ce service, les salariés ne savent plus qui écouter et sont à bout : plannings qui changent, surcharge de travail, sentiment de ne pas faire leur travail, compteurs Equitime, dégradation des relations avec les collègues....

Mme RIBEREAU rétorque qu'elle a aussi des retours positifs de salariés qui se sentent revalorisés dans leur travail au regard du tutorat, de l'accompagnement des CDD. Elle évoque également les 12 réaffectations souhaitées par les salariés.

M. LE BORGNE dit qu'ils ne doivent pas rencontrer les mêmes salariés. Il ajoute que les salariés en CDD ont l'impression d'être livrés à eux-mêmes.

Pour M. COGEN le regard peut effectivement changer en fonction des personnes rencontrées. Le constat qui est fait est que les retours sont plutôt positifs pour les salariés qui arrivent de l'extérieur, à ceux des salariés déjà en poste.

La crise n'a rien arrangé à un processus difficile : augmentation de la charge de travail en raison de la nécessité d'hygiène et baisse des effectifs.

Les roulements semblent acceptables : 2 codes horaires, 1 WE travaillé sur 3, or, ce travail aurait été plus efficient avec des horaires coupés.

Il faut retenir les apports de cette organisation et voir ce qui doit être amélioré.

Pour avoir un regard complet, nous devons interroger les salariés sur la comparaison avec d'autres postes antérieurs. Il est toutefois clair que l'accompagnement au changement aurait mérité d'être fait plus tôt. On verra dans quelques mois et après évaluation le pourcentage de retours positifs et négatifs de l'équipe.

M. MONFORT indique que la CGT pense qu'être polyvalent dans un corps de métier fait perdre ses repères et le sentiment d'appartenir à une équipe. La Direction a souhaité la polyvalence des salariés de ce service, au risque de créer des tensions.

Pour M. COGEN, il n'y a pas de vérité absolue. Dans d'autres types d'organisations transversales tels que la restauration ou les secrétariats médicaux, on ne ressent pas de mal-être au travail. La Direction a déjà répondu sur ce point et il ne souhaite pas reprendre ce débat une fois de plus.

Mme Nelly ROBIN souligne que depuis le début il y a un problème de roulement. Les effectifs sont différents tous les jours et certains salariés n'ont pas les mêmes repos.

Mme RIBEREAU rappelle que le roulement a été établi avec une salariée du bio-nettoyage. L'effectif est programmé en fonction des besoins qui sont différents selon les jours de la semaine (départs des patients...)

M. COGEN indique que si besoin, la question des plannings sera retravaillée. Si des solutions peuvent être apportées, on y accèdera volontiers.

Mme RIBEREAU précise que les cadres des services n'ont pas noté de difficultés particulières.

Mme GUEGUEN signale que les plannings changent sans arrêt ce qui a un impact dans tous les services car chaque jour les IDE et les AS doivent reprendre les explications pour des salariés qui ne connaissent pas le service.

Mme RIBEREAU rappelle que tous les salariés partent en vacances et peuvent être malades (20 absents sur 39 salariés à un moment). Dans ce service, certains salariés sont en arrêt depuis longtemps et elle ne peut laisser dire que ces arrêts sont en lien avec le changement. Elle invite Mme ROBIN à se rapprocher de Mme LE BRAS pour parler des plannings.

Mme ROBIN répond que l'encadrement n'écoute pas les suggestions des salariés.

M. COGEN redit que s'il y a des éléments permettant de faire évoluer les plannings, il y est favorable avec l'aide des RH si besoin. Si nécessaire on peut également prévoir l'intervention d'une personne extérieure pour faire baisser les tensions. On constate des oppositions de principe mais si une majorité se positionne, les choses peuvent évoluer.

Mme BOURVEN rejoint Mme ROBIN sur la question des repos. Le personnel est déstabilisé par rapport aux RRS. Comment faire quand il y a 17 RR sur la grille et que la responsable de service donne un RRS au risque de dépasser le nombre de jours de repos prévus dans l'année.

Mme SEGALEN demande sur quel point il est plus important d'intervenir : les plannings, les conditions de travail ou la résistance au changement ?

Pour Mme RIBEREAU, sur un effectif de 39 personnes, il est difficile de voir émerger un de ces points plus que les autres.

Mme SEGALEN pense qu'il est urgent d'avancer sur ce sujet car on en parle depuis des mois.

Mme Stéphanie QUINIOU estime que quand les formations (sur la déglutition par exemple) auront eu lieu, cela devrait aller mieux.

A ce propos, Mme BOURVEN a noté un malaise par rapport aux formations qui se déroulent avant ou après le travail et non sur une journée non travaillée comme pour les autres salariés.

Mme RIBEREAU explique que cela est lié aux difficultés de recrutement pour effectuer le remplacement des salariés en formation.

XIV. Information sur l'organisation du circuit des déchets du site de Perharidy

Les déchets sur les sites Roscovites font l'objet de traitement par filière :

- Les **DIB** (Déchets Industriels Banals) ou **DND en mélange** (Déchets Non Dangereux en mélange) déchets collectés par la communauté de communes suivant 3 endroits :
 - o près du bâtiment 15, en cuisine et à Saint Luc.

- => Les **cartons** : déchets collectés en benne par les recycleurs bretons pour être valorisés.
- => Le **papier** : déchets collectés en benne par les recycleurs bretons pour être valorisés.
- => Les **plastiques** :
- les films : déchets collectés en benne par les recycleurs bretons pour être valorisés.
 - les bouteilles : déchets en partie collectés en containers par la Communauté de communes pour être valorisés.
- Les **DASRI** (Déchets d'activités de soins à risques infectieux) : déchets collectés pour être traités en filière spécialisée (incinération)
 - Les **déchets organiques** : déchets en partie collectés en containers par les recycleurs bretons pour être valorisés (méthaniseur).
 - Les **DEEE** : (déchets électriques) : déchets collectés 2 fois par an pour être traités en filière spécialisée :
 - Les **piles** : déchets collectés pour être traités en filière spécialisée
 - Les **tubes fluorescents** : déchets collectés pour être traités en filière spécialisée
 - Les **cendres** (combustion du bois) : déchets collectés pour être valorisés sur des terres agricoles
 - Les « **fines** » (particules dans les fumées) : déchets collectés pour être enfouis

La collecte des déchets sur le site de Perharidy est assurée :

=> Semaine : **service de lingerie**

=> Week-end : **service de bionettoyage**.

C'est une **réorganisation des tâches** :

=> Contribution du service des ASH pour la **collecte des déchets le dimanche** (et jours fériés).

=> **Distribution des dotations collectives dans les services** (épicerie et eau) par le service de restauration ou occasionnellement le service de lingerie (réorganisation effective début octobre)

Projet : l'installation des fontaines à eau dans les services est toujours d'actualité. Elle permettra une réduction des déchets et une moindre manutention (en cours : détermination des emplacements).

Mme RIBEREAU précise qu'elle a traité ce point dans sa globalité car elle n'avait pas connaissance de la finalité de cette question.

M. Patrick MESGOUEZ répond que la question porte sur la collecte du dimanche ; les ASH sont en nombre insuffisant ce jour-là pour réaliser les tâches prévues.

M. COGEN est d'accord sur ce point. Il y a un problème d'organisation dans le temps. Il aurait fallu que les deux parties de la réorganisation des tâches soient réalisées au même moment, de manière équilibrée : collecte des déchets ASH et distribution des dotations collectives.

Ce point n'aurait pas dû être traité en CSE si les choses avaient été faites en réciprocité.

En raison de la pandémie, la réciprocité n'a pu se faire rapidement mais sera effective début octobre.

A Mme RAMBAUD qui demande pourquoi les salariés de la lingerie sont concernés, M. COGEN explique que sur le site de Roscoff, ce service regroupe le traitement du linge et la récupération des déchets.

Mme GUEGUEN note qu'on enlève des tâches en semaine quand les salariés sont nombreux pour en rajouter le week-end quand il y a moins de personnel.

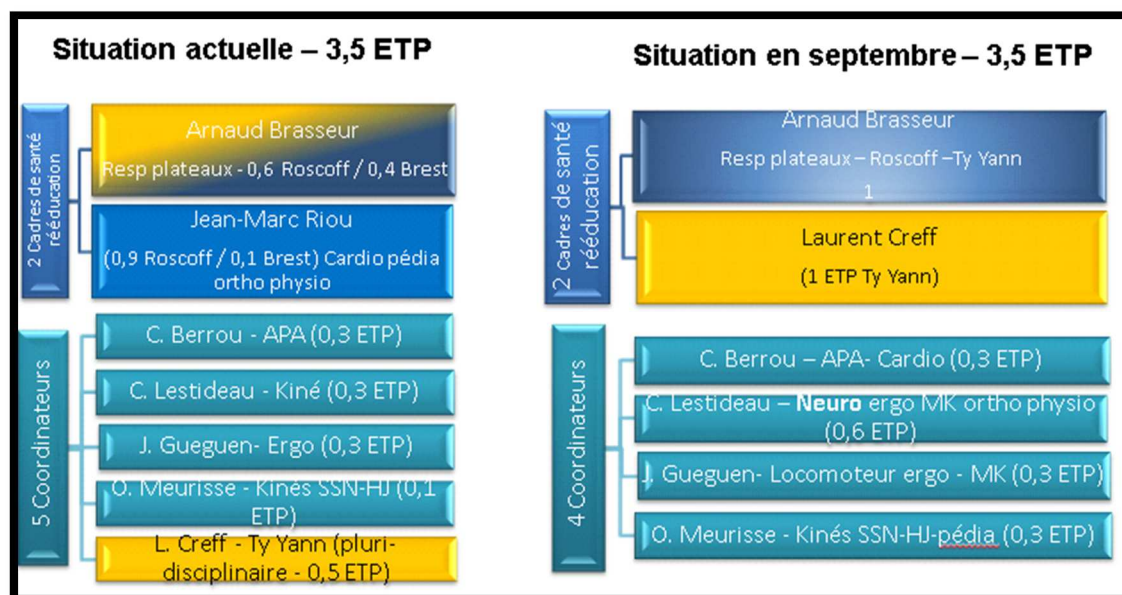
Mme RIBEREAU souligne qu'on attend l'impact de l'équilibrage des tâches. On compense l'ajout d'une tâche en enlevant une autre.

ARRIVEE DE Mme Dominique GUENNEUGUES, Coordinatrice du site brestois, à 15h50

XI. Avis sur l'organisation du service de rééducation du site de Ty Yann

A la demande de Mme SEGALIN, Mme RIBEREAU explique qu'à l'occasion du départ d'un des deux cadres rééducateurs, il a été décidé de revoir l'organisation.

Mme RIBEREAU présente l'organisation du service de rééducation du site de Ty Yann:



Recherche d'améliorations

- o *Management des activités en fonction du parcours patient en rééducation*
- o *Répartition équitable du management sur les deux sites*
- o *Continuité de la présence d'un cadre sur les deux sites*
- o *Renforcement du temps de management des coordinateurs métiers*
- o *Binômes cadres et binômes coordinateurs métiers*
- o *Cohérence avec le management de sites*

M. LE BORGNE fait remarquer qu'il est parfois difficile d'avoir un temps sur la coordination et un temps sur le corps de métier.

Mme RIBEREAU indique que certains coordinateurs souhaitent garder un contact avec leur corps de métier et font le choix de garder un temps sur cet emploi.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur l'organisation du service de rééducation du site de Ty Yann :

16 votants POUR : 6 voix CONTRE : 0 Abstention : 10 voix

Les élus donnent un avis négatif à la majorité des voix sur l'organisation du service de rééducation du site de Ty Yann.

X. Avis sur le projet de patients obèses sur le site de Ty Yann

Mme GUENNEUGUES présente ce point :

► MODALITES

- **Démarrage** : 14/09/20
- **Activité prévisionnelle** :
 - ✓ *File active* : 3 demandes au 25/08/20
 - ✓ *Cible* : 1 cohorte (5 patients) / cycle de 4 semaines
(Soit +/- 60 patients / année)

- **RDV de préadmissions (en cours de programmation) :**
Bilans d'entrée (HdJ Perharidy) =
 - ✓ Bilan MK
 - ✓ Impédancemétrie + Calorimétrie + (+/- EFR sur prescription)
 - ✓ Bilan diététique
- **Organisation du séjour :**
 - ✓ 4 venues (½ journées) / sem
(3 venues / semaine en période COVID ⇔ Mesures sanitaires)

► **MOYENS**

- **Moyens humains :**
 - ✓ Mutualisé : IDE coordinatrice, AS plateau, psychologue
 - ✓ Dédié : 0,3 APA + 0,2 DIET (+ 0,2 MK ou Ergo = Selon réévaluation)
- **Locaux et Matériels :**
 - ✓ Mutualisé : plateau + matériel HTP polyvalent, cuisine addictologie
 - ✓ Adaptation : matériel de réadaptation (machines/options)
- **Semaine type :**

►	► LUNDI	► MARDI	► MERCREDI	► JEUDI	► VENDREDI
09h00 10h00	Atelier courses	Test	►	Atelier éducatif	► -
Pause (15')		Pause (15')	► -	Pause (15')	► -
10h15 11h15	Atelier cuisine	APA	► -	APA	► -
Pause (15')		Pause (15')	► -	Pause (15')	► -
11h30 12h30		APA	► -	APA	► -
-		Départ	► -	Départ	► -
12h30 13h30	Repas	/	► -	/	► -

+ 1 Activité Physique (En autonomie / Carnet de suivi)

Mme GUENNEUGUES informe que la durée des séjours sera de 4 semaines avec un recrutement sur le bassin brestois.

Mme BOURVEN se demande si le fait d'effectuer le bilan à Roscoff puis les soins à Brest, ne risque pas de rebuter certains patients.

Mme GUENNEUGUES précise que si le bilan est préalablement effectué par le médecin adresseur, il ne sera pas nécessaire de venir le faire à Roscoff.

Mme la Présidente souligne qu'il faudra faire attention aux autorisations. Sur Roscoff, nous avons une autorisation en SSRS Nutritionnels ; sur Brest ce sera fait sous couvert du SSR Polyvalent. Si nous évoluons sur ce projet, il faudra construire en lien avec le schéma régional de santé.

Suite à la remarque de M. LE BORGNE sur l'absence de psychologue sur ce service, Mme GUENNEUGUES explique qu'il n'y a pas de temps dédié. Pour l'instant, ces patients n'ont pas la priorité mais, en cas de besoin pour un cas particulier, il y aura un psychologue sur le plateau.

M. LE BORGNE demande si l'IDE coordinatrice sera celle qui travaille sur l'HTP Polyvalent.

Mme GUENNEUGUES répond qu'on travaille sur ce point. Elle aura le soutien d'une secrétaire. On verra lors de la montée en charge.

Mme Valérie PAUGAM constate l'absence d'Assistante sociale.

Mme GUENNEUGUES explique qu'il s'agit d'une population particulière, autonome, avec simplement un arrêt de travail d'un mois pour suivre une cure et qui peut se rendre seule sur le site.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur le projet de patients obèses sur le site de Ty Yann :

16 votants POUR : 6 voix CONTRE : 0 Abstention : 10 voix

Les élus donnent un avis négatif à la majorité des voix sur le projet de patients obèses sur le site de Ty Yann.

Dossiers transversaux

IX. Avis sur la procédure de reclassement d'une AS du SSR Enfants du site de Ty Yann

M. COGEN présente le dossier :

Dossier de consultation de Madame XXX

Consultation du CSE le 15/09/2020

Situation contractuelle :

Embauche en CDI : le 04/01/2010

Fonction actuelle : Aide-soignante

Date de naissance : XXX

Affectation : SSR Pédiatrique – Ty Yann

Exposé des faits :

Mme XXX est en arrêt de travail suite à un accident de travail survenu le 26/08/2019 (siège des lésions : dos). La CPAM a estimé que son état s'est consolidé le 03/08/2020. Mme XXX ne perçoit donc plus d'indemnités journalières depuis le 03/08/2020.

Le médecin du travail a rendu un avis d'aptitude le 31/08/2020 dans le cadre de sa visite de reprise.

Absences :

Arrêt pour accident du travail du 26/08/2019 au 03/08/2020,

Maladie ordinaire du 04 au 28/08/2020.

Conclusion des dernières visites médicales du travail :

Visite de pré-reprise le 10/07/2020 : « Une inaptitude médicale est à envisager. »

Avis d'inaptitude du 31/08/2020 : « Un reclassement pourra être proposé sur un poste avec une limitation de charge : type poste d'accueil ou poste administratif. »

Commission de reclassement :

A réception de l'avis d'aptitude, une recherche de reclassement a été réalisée sur l'ensemble des établissements de la Fondation et auprès de notre réseau associatif.

Nous n'avons aucun poste correspondant aux recommandations du médecin du travail à proposer à Mme XXX au sein de la Fondation.

Un poste a été identifié au sein de la Fondation Massé Trévidy, partenaire de la Fondation :

Poste : Secrétaire Bureautique / Quotité de temps : 60%

Lieu d'exécution : Résidence Kerborc'His, Fondation Massé Trévidy (29120 COMBRIT)

Coefficient : 329

DEPART DE Mme Sophie ALLAIN à 16h10

15 votants pour la suite de la réunion : 2 élus CFDT, 1 élue CFE CGC, 6 élus CGT et 6 élus SUD

M. DE BLASIO demande si un reclassement pourrait être envisagé par le biais d'une formation, au regard de la GPEC, pour un reclassement à brève échéance.

M. COGEN répond que cela est déjà arrivé mais il faut que les besoins, la durée de la formation, etc... coïncident et actuellement ce n'est pas le cas.

Nous devons avoir l'avis du CSE avant de lui proposer un reclassement.

A la demande de Mme Gaëlle GUYADER sur comment la salariée voit cette situation, Mme GUENNEUGUES indique qu'elle ne la connaît pas beaucoup, seulement par des échanges téléphoniques mais il lui semble qu'elle souhaite un licenciement pour inaptitude.

M. LOUIS CASTEL demande si les déplacements sur le sud Finistère ne constituent pas un handicap supplémentaire.

M. COGEN l'admet. Elle n'est pas secrétaire et n'habite pas le sud Finistère

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur la procédure de reclassement d'une AS du SSR Enfants du site de Ty Yann:

15 votants POUR : 10 voix CONTRE : 0 Abstention : 5 voix

Les élus donnent un avis favorable à la majorité des voix sur la procédure de reclassement d'une AS du SSR Enfants du site de Ty Yann

M. LE BORGNE souligne que c'est un point positif de la fusion Il y a du progrès dans ce domaine par rapport à ce qui se passait à Ty Yann avant.

II. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2020.

Mme la Présidente qu'il n'y a eu aucune modification. Il n'y a donc pas d'avis à donner.

V. Compte-rendu de la Commission Santé et Sécurité du 26 août 2020

A la demande de Mme la Présidente sur la raison de mettre ce point à l'ordre du jour, le Secrétaire du CSE explique que l'idée était de présenter les points de la CSSCT du 26 août qui rejoignaient certains points que le syndicat CGT souhaitait inscrire à l'ordre du jour du CSE.

Mme la Présidente rappelle le souhait de la Direction que les questions à l'ordre du jour soient précises.

Le Secrétaire du CSE demande si la Direction a l'intention de relancer le groupe RPS qui est « éclaté ».

Mme Périne NOBLANC indique que certains salariés avaient des questions pour ce groupe mis faute d'intervenants... La question est comment relancer ce groupe ?

Mme la Présidente n'a pas les éléments de réponse. Elle demande de reporter ce point à un prochain CSE et s'engage à apporter une réponse.

VI. Information sur le SEGUR et ses conséquences pour les salariés de la Fondation

Mesures salariales du Sécur :

a-Négociation d'un accord portant revalorisation des salaires des personnels non médicaux des établissements de Santé privés à but non lucratif et des EHPAD à la Convention Collective du 31 octobre 1951.

b- Transposition de la revalorisation des grilles de rémunération des personnels paramédicaux, des filières rééducation et médicotechnique de la fonction publique hospitalière au sein des établissements hospitaliers et des EHPAD du secteur privé à but non lucratif.

Les travaux du Ségur de la santé se sont conclus **par la signature au niveau du secteur public de deux accords en date du 13 juillet 2020**, l'un concernant les personnels médicaux exerçant dans les établissements hospitaliers publics et l'autre concernant tous les personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD publics.

Le Ministre des Solidarités et de la Santé a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un **traitement équitable par rapport au secteur public** – uniquement pour les mesures concernant les personnels non médicaux – sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole.

Le vecteur juridique de ces mesures est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

En ce qui concerne les circuits de financement et la date de délégation des crédits, La FEHAP est toujours en discussion avec les pouvoirs publics.

Deux projets d'avenants (l'un pour les établissements de santé, l'autre pour les EHPAD) font l'objet de négociations avec les organisations syndicales.

Mesure 1 : les 183 euros nets

- **Un projet d'avenant relatif aux établissements de santé**

Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 183 euros net au bénéfice de l'ensemble des personnels non médicaux et des sages-femmes.

Modalités de versement suivantes :

✓ Un premier versement de 90 euros nets : les établissements de santé du secteur privé solidaire disposant de la trésorerie nécessaire ont la possibilité d'effectuer le premier versement aux salariés dès le mois de septembre 2020 ou en octobre avec effet rétroactif au 1^{er} septembre, Pour les établissements de santé ne disposant pas de la trésorerie nécessaire pour effectuer la mise en œuvre anticipée de cette mesure, le premier versement interviendra avec la paie de janvier 2021 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020.

✓ Un second versement de 93 euros nets interviendra avec la paie du mois de mars 2021.

Le projet d'avenant conditionne le versement de cette indemnité à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

- **Un projet d'avenant relatif aux EHPAD**

Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 183 euros nets au bénéfice de l'ensemble des personnels non médicaux.

Modalités de versement suivantes :

✓ Un premier versement de 90 euros nets interviendra avec la paie de janvier 2021 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020.

✓ Un second versement de 93 euros nets interviendra avec la paie du mois de mars 2021.

Le projet d'avenant conditionne le versement de cette indemnité à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

Mesure 2 : les 35 euros en moyenne

Au sujet de la transposition de la seconde mesure du protocole du Ségur (revalorisation des grilles de rémunération des personnels soignants, médicotechnique et de rééducation se traduisant par une augmentation salariale mensuelle moyenne de 35 euros nets), les modalités de mise en œuvre n'étant pas encore précisées dans le secteur public, la FEHAP engagera de nouvelles négociations avec les syndicats dès lors que ces dernières seront connues.

En ce qui concerne les professionnels médicaux (médecins, pharmaciens, biologistes), les pouvoirs publics n'ont pas prévu de dégager des moyens permettant la transposition des mesures du Ségur dans le secteur privé solidaire, malgré les demandes des partenaires sociaux.

La FEHAP continue d'agir auprès des pouvoirs publics au profit de ces professionnels.

La prochaine Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation aura lieu le **15 octobre 2020**.

Mme la Présidente informe qu'au niveau de la FEHAP, nous avons souhaité que cette revalorisation concerne l'ensemble des professionnels du secteur de la santé, comprenant les professionnels du secteur social, du champ du handicap et du domicile, mais nous n'avons pas été entendus.

Nous avons prévu de relancer le débat au niveau national car il nous est difficile de faire une distinction entre les salariés de la Fondation.

Le Ministère encourage les établissements à effectuer le premier versement dès le mois de septembre et la FEHAP avant janvier. La Fondation s'engage à le faire dès que possible.

Pour autant, il y a des conditions juridiques à respecter.

M. MONFORT estime que ce n'est pas juste qu'à poste similaire, on ait une prime ou pas, selon qu'on travaille dans le sanitaire ou le social.

On ne peut que « remercier » les organisations syndicales qui ont signé cet accord alors que les négociations n'étaient pas encore terminées et que la rue était mobilisée.

Mme la Présidente affirme que la Direction regrette cet état de chose. Elle souhaite une harmonisation mais on ne peut transposer ici ce qu'on fait pour la prime Covid.

Mme BOURVEN demande à Mme la Présidente si, en tant que directrice d'établissement, elle a la possibilité de décider de la répartition de cette somme ?

Mme la Présidente répond qu'elle aimerait bien mais elle n'est pas certaine que tout le monde serait d'accord, ne serait-ce qu'autour de cette table. Il faudrait que certains salariés renoncent à une partie de leur prime. On s'opposerait à deux obstacles juridiques : le premier est qu'il n'est pas possible d'exclure des salariés dont la revalorisation salariale est prévue par le SEGUR, ou dans limiter le montant ; le second est que le Conseil Départemental du Finistère serait fondé à refuser une augmentation des salaires non prévue.

On se bat au niveau de la FEHAP pour que l'ensemble des personnels de la santé soient concernés. Elle souligne que les personnes qui travaillent à domicile ne sont pas non plus concernés.

A la demande de M. MONFORT, elle confirme que si on se base sur les textes, tous les personnels du sanitaire, à l'exclusion des médecins, pourraient bénéficier de cette revalorisation des salaires. Pour autant, aujourd'hui, le texte est un peu vague. On veut être certain que tous les personnels du pôle ressources sont concernés (le siège pourrait être exclu).

Mme BOURVEN fait remarquer que cette revalorisation va impacter la prime d'activité pour les petits salaires, en cas de versement en une seule fois.

Pour M. LE BORGNE, c'est un argument supplémentaire pour démarrer le versement dès septembre.

Mme la Présidente assure que si on trouve la solution juridique, on essaiera de la verser rapidement.

VIII. Avis sur les actions issues du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise

Mme la Présidente présente les recommandations du Ministère du travail :

Le port du masque « grand public » norme AFNOR S76-001 est obligatoire en tout lieu regroupant 2 personnes et + (circulation, salle de pause, salle de réunion, bureaux partagés, ...).

Dans les bureaux partagés, pour permettre un peu d'intermittence dans le port du masque, plusieurs conditions doivent être réunies, et ces conditions varient en fonction du taux d'incidence du Département :

Niveau 1 : Rouge : taux d'incidence supérieur à 50 pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours

Niveau 2 : Orange : taux d'incidence supérieur à 10 et inférieur à 50 pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours

Niveau 3 : Vert : taux d'incidence inférieur à 10 pour 100 000 habitants sur 7 derniers jours

Stratégie / Mesures de prévention	Réduction du risque de transmission		
	+++	++	+
Référence	1	2	3
Distance physique d'au moins 1 mètre	OUI	OUI	OUI
Port d'un masque	possibilité d'intermittence		
Ventilation / Aération fonctionnelle et efficace (critère 1)	OUI	OUI	OUI
Existence d'une extraction d'air haute fonctionnelle et proportionnelle au volume et à la fréquentation de la pièce (critère 2)	OUI	OUI	NON
Grand volume dans l'espace de travail (critère 3)	OUI	OUI	NON
Existence d'écran de protection (ex : vitre ou plexiglass,...) entre les postes de travail	OUI	OUI	OUI
Mise à disposition de visières pour les salariés	OUI	OUI	OUI
Nombre de personnes réduit permettant d'éviter une forte densité de personnes dans l'espace de travail (au moins 4 m²)	OUI	NON	NON
Politique sanitaire avec référent covid-19 et capacité à l'auto-éviction en cas de symptômes (ou capacité rapide de dépistage)	OUI	OUI	OUI

Extrait de l'annexe 4 du Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19

Quelles sont les mesures prises ?

Dotation de masques « grand public » norme AFNOR S76-001 pour les personnes occupants des bureaux partagés

Commande de feuilles de plexiglass pour permettre la mise en place de séparation entre bureaux

Mise en place de bouches de VMC dans les bureaux lorsque l'installation du bâtiment le permet (réseau à proximité, groupe bien dimensionné)

M. CASTEL demande si les bureaux sans extraction vont quand même fonctionner.

Mme la Présidente indique qu'on a commandé la mise en place de VMC pour les bureaux qui n'étaient pas équipés. Sinon il y a obligation d'aérer et ce, même en hiver et si possible, limiter le nombre de personnes présentes dans une même pièce. Des kits de désinfection sont également à disposition et il faut prévoir le nettoyage à chaque passage.

M. LE BORGNE remarque qu'il faudrait également penser aux vestiaires qui sont des espaces réduits souvent non aérés et où on peut se retrouver à plusieurs.

Mme la Présidente note ce point qui n'a pas été abordé en Comité de Suivi de Crise (ancienne Cellule de Crise). Ce qui a par contre été remonté, c'est la question du nombre de personnes présentes en synthèse ou en salle de pause et l'utilité de la diffusion régulière d'un rappel des gestes barrière et des mesures à respecter. L'ARS a informé sur le constat que les cas les plus fréquents de contamination sont sur les temps de pause. Chacun doit se responsabiliser.

Par ailleurs, une note a été diffusée pour informer les salariés qu'il est important de préciser auprès des laboratoires qui effectuent les tests Covid, qu'ils travaillent en tant que personnel de santé sur la Fondation ; l'accès aux tests et aux résultats est alors plus rapide.

M. CREACH indique qu'il l'a fait et que les délais pour avoir les résultats ont quand même été longs.

Mme la Présidente informe d'un rallongement des délais en raison d'une pénurie de réactifs. Nous pouvons agir sur la rapidité de l'accès aux tests mais pas sur la technique.
Si les salariés ont un doute, ils doivent se faire connaître auprès du responsable du site et on fera un test en interne.

Mme GUEGUEN demande pourquoi les tests de dépistage ne sont pas systématiques avant l'admission pour les patients dans le sanitaire, comme c'est le cas à Lannouchen.

Mme la Présidente répond qu'à ce jour les tests sont obligatoires pour l'accueil en EHPAD mais pas pour le sanitaire. Pour autant, on semble évoluer vers un dépistage systématique en SSR pour les patients à risque et ceux qui arrivent de leur domicile. Nous attendons une harmonisation des recommandations.

Sur la Fondation, le test n'est pas systématique mais si le médecin estime qu'il y a un risque, il peut le demander.

Pour le moment, le patient est systématiquement en chambre seule pendant 14 jours après l'admission.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les actions issues du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise

15 votants POUR : 15 voix

Les élus donnent un avis favorable à l'unanimité des voix sur les actions issues du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise.

Pôle sanitaire

XII. Information sur les archives médicales : stockage et fonctionnement

Madame la Présidente présente ce point :

Les lieux

Le plus grand volume d'archives est produit par le sanitaire.

- **Sanitaire**

Les lieux de stockage : Perharidy, St Luc et Ty Yann pour les archives actives

Le reste des archives est externalisé chez Pro archives

- **Médico-social :**

L'archivage se fait sur le site de Saint Vincent Lannouchen

- **Social :**

L'archivage se fait sur le site de Ty Yann

- **Administratif :**

L'archivage se fait sur le site de Saint Vincent Lannouchen (archives à partir de N-2)

Le fonctionnement

Les archives sont gérées par site ou secteur :

- **Sanitaire**

Les archives sont gérées par les secrétariats médicaux

- **Médico-social :**

Les archives sont gérées par site puis transférées sur le site de Saint Vincent Lannouchen

- **Social :**

Les archives sont gérées par service

- **Administratif :**

Les archives sont gérées par service

Les travaux

*Des travaux ont été engagés sur le site de Saint Vincent Lannouchen pour centraliser **les archives administratives et médico-sociales**.*

Nous sommes en cours de transfert. Les transferts qui ont déjà eu lieu ont permis de finaliser les archives actuelles de l'HTP en cardiologie (entre autres).

*Concernant **les archives sanitaires**, un travail a été mené puis réactualisé cette année en vue de l'arrivée du service Cardiologie sur le site de Perharidy*

Nous démarrons les travaux préparatoires fin septembre-début octobre (dévoisement) pour nous permettre de poursuivre l'aménagement des nouveaux lieux (ancienne pharmacie).

Concernant le site de Ty Yann, nous sommes dans l'attente du résultat de l'étude de dalle du secteur social. Celle-ci nous permettra de positionner de l'archivage.

A la demande de M. LE BORGNE, Mme la Présidente explique que les archives seront sécurisées par un code. En cas de besoin, le chef de service a la possibilité de rechercher un dossier mais cela arrive très rarement.

M. DE BLASIO pense que c'est peut-être l'occasion de réfléchir à l'organisation du déplacement et du stockage des archives, au transfert vers un service. Les dossiers sont très lourds et parfois entassés au sol : la manutention est très pénible pour les Secrétaires médicales.

Il demande si les dossiers papier seront conservés ou si tout sera numérisé.

Mme la Présidente assure qu'elle transmettra la question de la manutention. Elle ajoute qu'à terme, tous les dossiers devraient être numérisés.

Pour compléter, elle précise que Pro Archives est une entreprise qui gère un stockage sécurisé des archives en containers. Sur le site, nous conservons uniquement les dossiers des pathologies chroniques et ceux des maladies rares pour un éventuel travail de recherche.

Pôle social**XV. Avis sur le projet extension habilitation du Pôle Social**

Madame la Présidente informe que le pôle social a été saisi par le Conseil Départemental pour voir s'il serait d'accord pour aller vers une augmentation des effectifs accueillis.

Nous avons donné un accord de principe et fait des propositions à partir du 1^{er} octobre 2020.

Elle présente le projet aux élus.

1. Demande du Conseil Départemental

- Besoin de nouvelles places d'accueil:
 - Baisse du nombre d'AF
 - Augmentation du nombre d'enfants confiés
 - Fluidifier les parcours
- Cibler des services dont les listes d'attentes sont importantes:
 - PEAD
 - SAEA
 - DAPe
- Déployer rapidement sans appel à projet en étendant l'activité à hauteur de 30% de l'habilitation actuelle

2. Enjeux liés à la réponse du Pôle Social

- Répondre aux besoins des territoires
 - Faire baisser les listes d'attente
 - Favoriser la fluidité des parcours
 - Valider des réponses reconnues comme pertinentes par les partenaires
- Contribuer à la consolidation des services existants dans un contexte d'évolution de la gouvernance du Pôle
 - Consolider les équipes et les fonctionnements du SAEA et DAPe sans modifier les organisations structurantes
 - Faire évoluer l'organisation du PEAD sans fragiliser le service, en renforçant les coordinations, l'encadrement de proximité et en favorisant le taux de rotation des situations, consolider les fonctions supports pour le PEAD (augmentation significative de la taille du service)
- Déployer à partir de l'automne 2020, en totalité pour le SAEA et le DAPe, de façon progressive sur 1^{er} octobre - 1^{er} novembre sur PEAD.

3. Evolution du DAPe et du SAEA

DAPe: +2

- Taux d'encadrement « standard » de 3 ETP pour 8 places, soit recrutement d'1 ETP ES. Organisation bâtiment, encadrement, administration inchangés. Meilleure couverture du samedi.
- Maintien de la mise en commun de moyens humains avec le PAS hors période scolaire. Amélioration collatérale du fonctionnement du PAS (plus d'intervention pour DAPe le WE donc plus de créneaux d'accueil de jour en semaine scolaire).
- Evolution des charges hors personnel en proportion: 1 véhicule supplémentaire, 1 loyer annuel (hôtel, caravane, meublé...), frais énergie, activités éducatives.

SAEA: +3

- Se référer au taux d'encadrement « standard » des structures de ce type : 1 ES/5 jeunes: pas de recrutement externe mais extension des temps de travail des trois titulaires sur hypothèse +3. Renforcement des fonctions support (secrétariat notamment), en proportion.
- Ces 3 places seront liées à des hébergements autonomes: 3 budgets logements et « budgets vie ». Un véhicule supplémentaire
- Proposition + 3 places à fonctionnement « identique » (1 appart co + logements

4. Evolution du DAPe et du SAEA

- PEAD: +18
 - Répondre aux listes d'attente très importantes en veillant à fluidifier les parcours en favorisant le taux de rotation au sein du service.
 - Mettre en place un encadrement de proximité suffisant sur un service important (78 mesures de placement, 13 TS (dont 10 ES) équipe pluridisciplinaire, territoire partenarial large.) (contexte départ CDS dans 6 mois) Fonctionnement en deux équipes en installant pour chacune une fonction de coordination d'équipe et de coordination de parcours, en appui au chef de service Assurer l'accompagnement des mesures et l'analyse des situations (+2 ETP Educateurs spécialisés; +0,18 ETP Psychologue; +0,25 ETP ASS)
 - Consolider le secrétariat pédagogique du service en lien avec l'accroissement du nombre de mesures et tâches supplémentaires liées à la référence unique établissement (+0,30 ETP secrétariat).
 - Favoriser les accueils séquentiels en famille d'accueil dans une logique de prévention (augmentation des jours relais annuels)
 - Autres dépenses: 2 véhicules location, budget loisirs/sorties extérieures, postes informatiques, dossiers informatisés suppl, budget petits achats (accueil de jour).
 - Travaux d'aménagement pour intégrer les nouveaux salariés au sein du bâtiment existant.

M. LE BORGNE s'interroge sur le choix d'avoir 2 coordinateurs. Pourquoi pas un seul à temps plein.

Mme la Présidente explique que l'idée était d'avoir deux équipes d'accueil du PEAD et donc d'avoir deux coordinateurs, au vu de nombre important de places.

Mme SEGALEN ajoute que la moitié du travail d'un coordinateur –Educateur spécialisé consiste à coordonner l'équipe et l'autre moitié à établir les relais et l'attente de relais ou les sorties.

M. LE BORGNE croit savoir que les candidatures sont à déposer avant le 17 septembre et que les postes sont déjà pourvus.

Mme SEGALEN s'étonne. Elle est Cadre dans le Social et n'a pas encore cette information !

A la demande de M. MONFORT, Mme la Présidente rappelle que les prix de journées ne sont pas harmonisés sur le Département qui demande de revoir certains prix moyens. Une négociation est en cours.

Pour conclure, Mme la Présidente souligne qu'on ne peut que se réjouir de la confiance que le Conseil Départemental du Finistère porte à la Fondation Ildys.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur le projet extension habilitation du Pôle Social

15 votants POUR : 15 voix

Les élus donnent un avis favorable à l'unanimité des sur le projet extension habilitation du Pôle Social.

XVI. Information sur le périmètre des missions des veilleurs de nuit

Mme la Présidente précise que ce point concerne le pôle social.
Elle présente la fiche de poste :

FICHE METIER (1/2)	
FONDATION ILDYS	INTITULE DU METIER : Réf. fiche : Surveillant de nuit de MECS Famille : <u>éducative et sociale (002)</u> Sous Famille : <u>éducative (005)</u>
MISSIONS DU POSTE : Le surveillant de nuit assure la surveillance de nuit des enfants et des jeunes dans les foyers éducatifs de la Fondation. Les responsabilités principales de cet emploi/métier sont : - Responsabilité du bien-être et de la sécurité des enfants pendant la nuit. - Responsabilité du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie. - Responsabilité de la surveillance des bâtiments et des installations.	

ACTIVITE DU METIER (LISTE DES TACHES ET MOYENS UTILISES)	
Tâches de première priorité à réaliser:	
Gérer les situations qui peuvent se présenter la nuit (santé, troubles du sommeil, fugue, intrusion...).	
Effectuer le gardiennage des locaux et veiller à la sécurité des installations	
Observer les enfants, écouter, dialoguer, aider.	
Faire part de ses observations à l'équipe éducative notamment sur le cahier de liaison.	
S'informer de l'évolution des situations des enfants pour intervenir de façon adaptée.	
Participer à la promotion et au développement de projets.	
Mettre en œuvre le droit des usagers en respectant la réglementation en vigueur : les outils, les méthodes et les procédures favorisant la mise en œuvre du droit des usagers.	
Tâches de seconde priorité à réaliser:	
Effectuer de petits travaux d'entretien (locaux, linge, rangement,...) au cours de sa veille	
MOYENS UTILISES	♦ <i>Matériels : Outils d'organisation des services, outils informatiques.</i> Accès aux moyens informatiques et téléphoniques de l'équipe éducative. Ronde de veille dans les locaux et chambre de veille à disposition
POSITIONNEMENT :	
Liaison hiérarchique	Chef de service éducatif Directeur du Pôle Social Directeur des Ressources Humaines Directeur Général
Liaisons fonctionnelles	Services Administratifs Personnel éducatif Equipe pluridisciplinaire Coordinateur de la MECS

⇒ Conditions d'accès à l'emploi :

- Personnes titulaires du certificat de formation qualifiante de surveillant de nuit, et/ou expérience professionnelle

⇒ Compétences requises :

Connaissances (Savoirs) :

Compétence	Niveau requis
Connaissance des publics accueillis	2
Connaissance des manœuvres incendie (extincteurs, évacuation)	2
Connaissance des gestes de secours d'urgence	2

3 : Connaissances approfondies ; 2 : Connaissances détaillées ; 1 : Connaissances générales

Savoir faire requis :

Compétence	Niveau requis
Prendre en charge et accompagner les enfants	2
Communiquer à l'oral et à l'écrit	1
Utiliser les dispositifs de sécurité	2
Connaître et suivre les procédures en cas d'évènement indésirable (fugue, intrusion, recours aux secours...)	3

4 : Expertise ; 3 : Maîtrise ; 2 : Approche ; 1 : Non évalué

Savoir être :

Compétence	Niveau requis
Aptitude à l'écoute	3
Assurance, calme et aptitude à rassurer les enfants	3
Capacité relationnelle	3
Confidentialité	3
Capacité d'autonomie	3

4 : Expertise ; 3 : Maîtrise ; 2 : Approche ; 1 : Non évalué

M. LE BORGNE se pose la question de l'intégration dans une équipe qui travaille avec des enfants d'une personne sans formation dans ce domaine. Il n'est pas d'accord sur ce point. Intégrer ces salariés sans accompagnement sur leurs missions, c'est les mettre en danger.

Mme la Présidente rappelle que nous ne sommes pas le seul établissement à avoir des veilleurs de nuit. Pour autant, des difficultés récentes avec un veilleur de nuit nous ont fait prendre conscience de revoir notre politique d'intégration, de formation et de suivi.

Pour M. LE BORGNE, au vu de la population accueillie, ce poste relève de la qualification d'éducateur spécialisé. Sinon, on met le salarié en danger et on met les enfants en danger. Il insiste sur le fait que le veilleur est seul, sans personnel éducatif et qu'il voit et vit des choses par rapport auxquelles il devrait être formé. La formation est vitale. En outre, il indique qu'il a été refusé à un veilleur une formation sécurité incendie.

Mme SEGALLEN rétorque qu'il a participé à une formation sécurité incendie en interne.

M. MONFORT évoque le fait qu'un veilleur du Pont Neuf est intervenu sur Kertatupage, ce dont le CSE n'a pas été informé bien qu'il y ait eu un changement de roulement.

Mme SEGALLEN explique que cela peut arriver très ponctuellement dans l'urgence en cas d'absence imprévue ; ce n'est pas régulier.

Mme la Présidente rappelle qu'il n'y a pas besoin de demander l'avis du CSE pour un déplacement ponctuel. On le fait bien évidemment quand c'est régulier mais là, si elle a bien compris, il fallait réagir vite.

Mme la Présidente mesure la nécessité de la formation pour ce genre de poste.

Nous n'avons pas la possibilité de recruter un Educateur spécialisé pour ce poste mais la Direction a pris des engagements par rapport aux formations prévues.

Les débats étant clos, la séance est levée à 17h45.

Prochaine réunion du CSE le mardi 20 octobre sur le site de Brest.

La Présidente du CSE
Mme Hélène BLAIZE

Le Secrétaire du CSE
M. Stefano DE BLASIO

Savoir être :

Compétence	Niveau requis
Aptitude à l'écoute	3
Assurance, calme et aptitude à rassurer les enfants	3
Capacité relationnelle	3
Confidentialité	3
Capacité d'autonomie	3

4 : Expertise ; 3 : Maîtrise ; 2 : Approche ; 1 : Non évalué

M. LE BORGNE se pose la question de l'intégration dans une équipe qui travaille avec des enfants d'une personne sans formation dans ce domaine. Il n'est pas d'accord sur ce point. Intégrer ces salariés sans accompagnement sur leurs missions, c'est les mettre en danger.

Mme la Présidente rappelle que nous ne sommes pas le seul établissement à avoir des veilleurs de nuit. Pour autant, des difficultés récentes avec un veilleur de nuit nous ont fait prendre conscience de revoir notre politique d'intégration, de formation et de suivi.

Pour M. LE BORGNE, au vu de la population accueillie, ce poste relève de la qualification d'éducateur spécialisé. Sinon, on met le salarié en danger et on met les enfants en danger. Il insiste sur le fait que le veilleur est seul, sans personnel éducatif et qu'il voit et vit des choses par rapport auxquelles il devrait être formé. La formation est vitale. En outre, il indique qu'il a été refusé à un veilleur une formation sécurité incendie.

Mme SEGALIN rétorque qu'il a participé à une formation sécurité incendie en interne.

M. MONFORT évoque le fait qu'un veilleur du Pont Neuf est intervenu sur Kertatupage, ce dont le CSE n'a pas été informé bien qu'il y ait eu un changement de roulement.

Mme SEGALIN explique que cela peut arriver très ponctuellement dans l'urgence en cas d'absence imprévue ; ce n'est pas régulier.

Mme la Présidente rappelle qu'il n'y a pas besoin de demander l'avis du CSE pour un déplacement ponctuel. On le fait bien évidemment quand c'est régulier mais là, si elle a bien compris, il fallait réagir vite.

Mme la Présidente mesure la nécessité de la formation pour ce genre de poste.

Nous n'avons pas la possibilité de recruter un Educateur spécialisé pour ce poste mais la Direction a pris des engagements par rapport aux formations prévues.

Les débats étant clos, la séance est levée à 17h45.

Prochaine réunion du CSE le mardi 20 octobre sur le site de Brest.

La Présidente du CSE

Mme Hélène BLAIZE



Le Secrétaire du CSE

M. Stefano DE BLASIO

