

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS DU 20 OCTOBRE 2020	APPROUVE
--	-----------------

Début de la réunion : 14h10

M. Michel MOGAN, Directeur Général Délégué aux parcours de vie et de santé assure la présidence de la réunion en attendant l'arrivée de Mme Hélène BLAIZE, Directeur Général.

Désignation du nombre de votants : 1 élue CFDT 8 élus CGT 7 élus SUD soit 16 au total.

Dossiers transversaux

I. Approbation des procès-verbaux des CSE du 27 août et du 15 septembre 2020 (point 1 de l'ordre du jour initial)

Procès-verbal de la réunion du 27 août 2020 :

Le Secrétaire du CSE le soumet au vote :

POUR : 16 voix (15 élus et la Direction) ABSTENTION : 1 CONTRE : 0

Le CSE est approuvé à la majorité des votants.

Procès verbal de la réunion du 15 septembre 2020 :

Le Secrétaire du CSE le soumet au vote :

POUR : 14 voix (13 élus et la Direction) ABSTENTION : 3 CONTRE : 0

Le CSE est approuvé à la majorité des votants.

II. Compte rendu de la Commission des Activités Sociales et Culturelles du 13 octobre 2020 (point 2 de l'ordre du jour initial)

M. DE BLASIO, Secrétaire du CSE, revient sur les points évoqués lors de cette Commission et concernant l'annulation des fêtes de Noël 2020 face à la crise sanitaire. Les élus souhaitent augmenter, exceptionnellement pour 2020, le montant de la carte cadeau offerte aux enfants des salariés ainsi que le chéquier offert aux salariés n'ayant pas ou plus d'enfant(s) à charge,.

La Commission propose au C.S.E d'ajouter 10€ à chaque carte cadeau (soit 40€ au lieu de 30€ habituellement) et d'ajouter 15€ aux 45€ des chèques CADHOC ou Haut Finistère, ce qui portera le montant à 60€.

La commission tient à rappeler que cette proposition reste exceptionnelle et que ces montants sont attribués uniquement pour Noël 2020.

Cette proposition est soumise au vote des élus :

POUR : 15 voix ABSTENTION : 0 CONTRE : 1

Par ailleurs, la date officielle du départ en retraite de Mme Marie-Paule DE BLASIO, Secrétaire administrative au CSE sur le site de Roscoff, est annoncée au 1^{er} avril 2021 (sous réserve). La suite sera à préparer et sera l'occasion d'évaluer l'organisation du travail des salariées rémunérées par le C.S.E.

Pôle Médico-Social

III. Information sur le nouveau dispositif de réponse aux besoins des personnes en situation de handicap : communauté 360 (point 17 de l'ordre du jour initial)

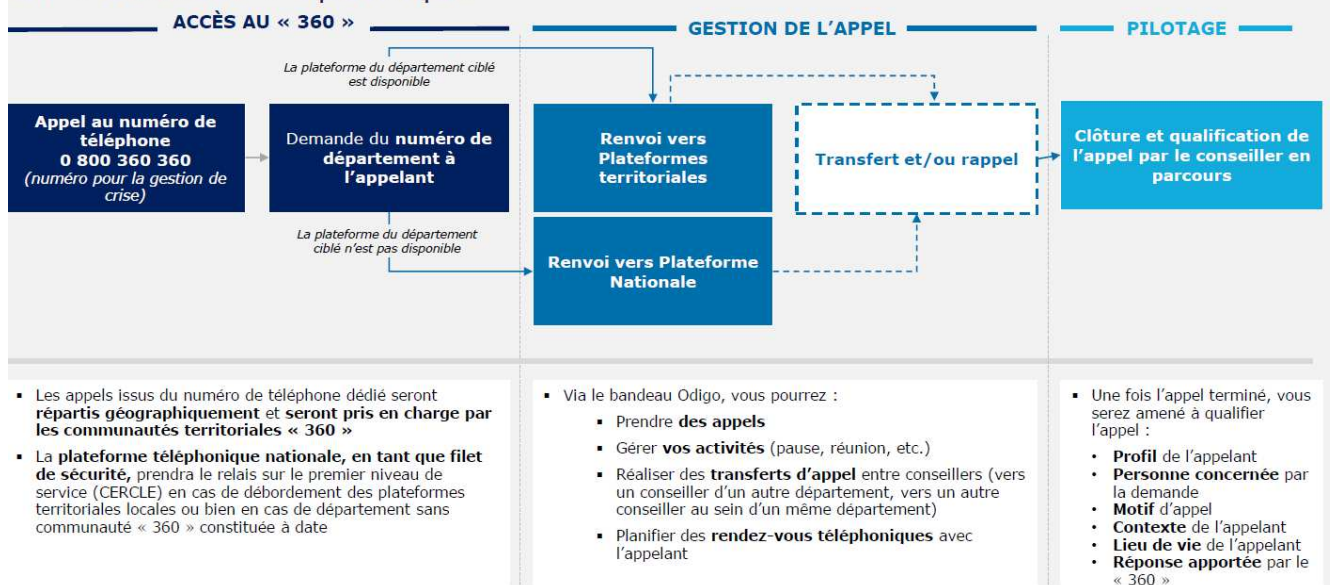
M. MOGAN présente un nouveau dispositif « la Communauté 360 » avec un numéro téléphonique national, le 0800 360 360. Ce numéro pourra être composé par les personnes en situation de handicap, les aidants mais aussi les professionnels qui les accompagnent. Le motif d'appel est varié, il y a un écoutant au niveau du Département du Finistère. Le type d'appel sera en rapport avec tout ce qui concerne le handicap avec plusieurs niveaux d'intervention : en premier lieu (niveau 1 : équipe cercle), l'écoutant va prendre le motif de l'appel et chercher des solutions de proximité. Si cette première réponse n'est pas satisfaisante, cela enclenchera une réunion du staff départemental avec différents partenaires (niveau 2 : staff territorial). Enfin si l'on ne trouve pas de solution ou que les solutions proposées ne sont pas suffisamment durables, le niveau 3 sera assuré par le staff ARS Financeur nécessitant la mise en place d'autres solutions qui n'existent pas encore.

Ce dispositif ne peut être porté par ARAMIS (groupement de plusieurs associations dont la Fondation Ildys) ni par SOLIDACITE (Trévidy, Sauvegarde 29, Genêts d'Or) et il a été décidé que ce serait la Fondation Ildys qui portera ce dispositif comme cela a été fait auparavant pour le PCPE.

Pour l'instant peu de communication a été faite à ce sujet, ce sera développé à partir de janvier 2021. Ce dispositif naît d'une volonté de la Secrétaire d'Etat aux personnes en situation de handicap de trouver des solutions assez complexes afin d'éviter qu'il y ait une rupture de soins. L'idée est de pratiquer comme pour le PCPE en faisant appel à des collègues de partenaires. La coordinatrice du PCPE va devenir coordinatrice départementale. Une permanence téléphonique de 9h à 17h sera mise en place. Au niveau 1, on regardera les droits de la personne, et rouvrir d'autres droits en accélérant le processus pour la personne concernée et éviter ainsi que cela devienne une situation complexe.

M. MOGAN présent un diaporama.

La gestion des appels au « 360 » est faite via la solution Odigo, à laquelle les conseillers en parcours et coordinateurs auront accès via un « bandeau » spécifique



... afin de répondre à aux principaux motifs d'appels

**PROFIL DE L'APPELANT**

- Personne en situation de handicap
- Proche aidant
- Partenaire de droit commun

**PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT**

- **Horaires et jours d'ouverture :**
 - Les communautés dans les territoires ont leur propres horaires d'ouverture
 - La plateforme nationale (filet de sécurité) fonctionne sur les horaires élargis – 9h-20h

**MOTIFS D'APPEL***

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. Renseignement COVID-19 | 8. Urgence sociale |
| 2. Information administrative | 9. Soutien psychologique |
| 3. Accès à la santé | 10. Enseignements |
| 4. Accès à la culture, loisirs et sport | 11. Accompagnement éducatif |
| 5. Accompagnement à domicile | 12. Besoin d'accueil en établissement |
| 6. Aide aux aidants (ex : demande de répit) | 13. Emploi |
| 7. Urgence sanitaire | 14. Autre |

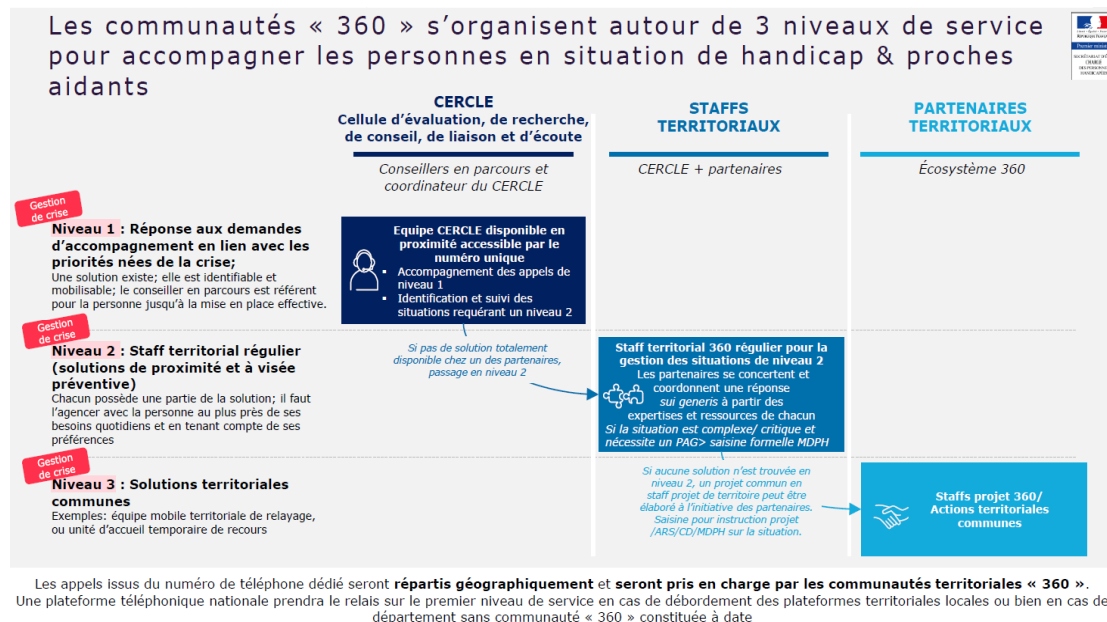
Ces thématiques **regroupent la majorité des besoins rencontrés à date par les différents profils d'appelants identifiés** et pourront évoluer dans le temps pour refléter la réalité des appels. Elles ne correspondent pas aux missions de la plateforme mais aux types d'appels qu'on prévoit de recevoir sur la plateforme.

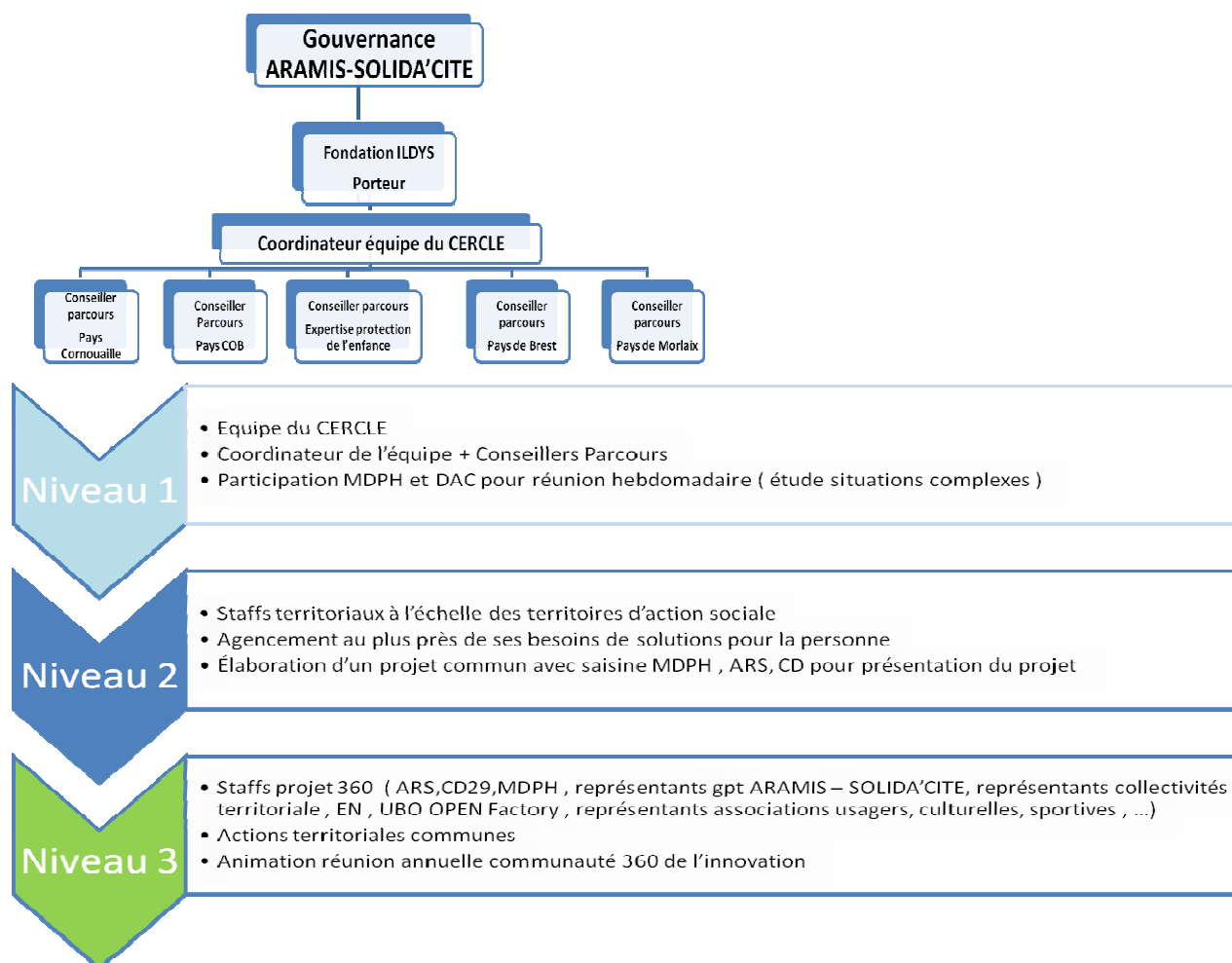
Ecosystème 360 & niveaux de service

Niveau 1 : réponse aux demandes d'accompagnement en lien avec les priorités nées de la crise (Equipe Cercle)

Niveau 2 : solution de proximité et à visée préventive (Staff territoriaux – partenaires)

Niveau 3 : solutions territoriales communes (Staff financeurs – ARS)





Arrivée de Mme Sandrine HONNORAT à 14h30.

IV. Information sur l'état d'avancement du projet de relayage (point 18 de l'ordre du jour initial)

M. MOGAN présente un diaporama :

Ce projet de relayage est le résultat d'un appel à candidature. C'est une expérimentation en lien avec le droit du travail en faisant une exception sur la durée légale du travail. Peu d'établissements ont été autorisés à mettre en œuvre cette expérimentation. Il s'agit de séjour de vacances Aidants-Aidés sur le site de St Luc, avec un accompagnement de professionnels.

SEJOURS DE VACANCES

*L'expérimentation porte sur 4 séjours de 6 jours - Séjours de 6 jours du lundi au samedi
Un binôme Aidant-Aidé à chaque séjour*

SITE

*St Luc à Roscoff - 9 chambres
Travaux d'embellissement à réaliser - Mobilier hôtelier à acheter
Restauration à St Luc - Certaines activités sur le site de Perharidy*

ENCADREMENT : 2 professionnels

- 1 relayeur : de 9h le lundi à 14h le samedi / 125h semaine / 3 pauses de 20 mn par jour
- 1 professionnel de jour : de 9h à 17h du lundi au vendredi – de 9h à 14h le samedi / 45 h par semaine
3 pauses de 20 mn par jour

COMPETENCES ET METIER

- Soins
- Animation
- Accueil
- Complémentarité des profils
- Homme et femme
- Diplômes : IDE, Aide-soignant, AES

Semaine type :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
10h30	Accueil Visite des chambres et commodités Pot d'accueil 1+2	Ballade en petit train 5+2	Atelier marche 3	« A la rencontre de la 2 ^e CV de Vas-Y » (Promenade en 2 CV jusqu'au Dossen) 1 + 2 + 4	Balnéothérapie Site de Perharidy 1* + 5	Libre 0
12h30	Déjeuner					
14h30	Ballade au centre ville 1*	Loisirs créatifs 2 + 1	Sortie Ornitho 1	Marche avec ou sans bâton 2 + 3	Visite Algo+ 1*	Sortie Ornitho 2 + 1
17h00	Echange sur les attentes du séjour 1	Ballade 2	Initiation à la valorisation des photos 4	Relaxation salle multi sensorielle 2	création de diaporamas photos 4	Loisirs créatif oiseaux 2
19h	Dîner					
	Activités proposés aux aidants et aidés		Activités pour les aidants		Activités pour les aidés	

Journée type

10h00 – 11h30 : Aidants + Aidés : Visite de Roscoff en train touristique / départ de St Luc (5€/pers)

14h30 – 16h00 : Aidants : Découverte des oiseaux marins de Roscoff

Aidés : Marche et repos à l'ombre dans le parc

17h00 : Aidants : Atelier informatique « valoriser ses photos »

Aidés : Relaxation dans la salle multi-sensorielle

CALENDRIER

- Initialement prévu sur la période estivale 2020
- La recherche de financement et la crise sanitaire COVID ont reporté la mise en œuvre
- Prévu au printemps 2021

Mme BOURVEN demande si le personnel accompagnant fera partie de la Fondation Ildys.

M. MOGAN précise qu'un appel à candidature sera lancé pour cette expérimentation.

M. DE BLASIO a compris que l'autorisation de porter à 125 heures/semaine fait l'objet d'une dérogation mais il pense que le nombre d'heures est trop important

M. MOGAN répond qu'il peut s'agir d'une forme d'exercice professionnel qui intéressera un salarié.

Mme GUEGUEN interroge sur le nombre de chambres prévues.

M. MOGAN précise que cela concernera 4 couples soit le couple choisira de dormir dans la même chambre, soit ils occuperont des chambres séparées et la 9^{ème} chambre est prévue pour le professionnel.

Mme GUEGUEN demande à quoi correspondra le temps supplémentaire effectué par le personnel.

M. MOGAN annonce qu'il s'agira d'heures de récupération.

M. MONFORT souligne que ces récupérations ne seront pas majorées et la CGT s'est déjà exprimée sur ce point.

La CFDT et SUD ne sont pas favorables à cette expérimentation.

Mme la Présidente rappelle que c'est le Ministère qui veut faire cette expérimentation pour une prise en charge fonctionnant au mieux pour les personnes concernées - aidant-aidé.

Mme BOURVEN questionne sur l'organisation : puisqu'il s'agira de « nuits couchées » : pour le personnel, s'il y a une chute comment faire ?

Mme GUEGUEN évoque quant à elle la lourdeur de certains cas dans des situations équivalentes.

M. MOGAN confirme la présence de l'aidant et du professionnel. Le profil des personnes prétendant à un séjour de relayage est équivalent à celui des personnes actuellement accueillies en hôpital de jour. Il souligne que c'est le binôme encadrant qui gèrera les couples aidé-aidant et que cela n'impactera pas les salariés de St Luc.

La Direction souhaite se laisser du temps pour cette expérimentation.

M. MOGAN conclut sur le fait que le C.S.E. sera amené ultérieurement à donner un avis sur ce projet et pour répondre à Mme QUINIOU, pour l'instant aucun établissement n'a mis en place ce type de projet bien qu'il y en ait 53 retenus sur le territoire national.

V. Avis sur les nouvelles grilles des aides-soignants à l'EHPAD de Kéraudren, suite à l'augmentation des effectifs (point 21 de l'ordre du jour initial)

Mme HONNORAT expose la situation : cette augmentation représente 10 heures par jour de temps d'aide-soignant. 6 personnes en poste souhaitaient augmenter leur temps de travail pour arriver à un temps plein dans le cadre de l'accord QVT.

Cela a permis de lancer une réflexion sur l'organisation avec l'ensemble de l'équipe. Les salariées ont refusé la diminution des horaires coupés. Un travail a été mené sur le temps des transmissions qui désormais aura lieu en fin de matinée pour l'ensemble des professionnels, de 11h à 11h15.

Il n'y a pas de jour de repos isolé et ce planning est équilibré entre les différents horaires : ce qui est important c'est que tous les professionnels ont validé cette organisation.

M. CASTEL revient sur les horaires de 4 salariées à 0,90 ETP trouvant beaucoup de différences entre ces 4 lignes, trouvant des semaines de 38h, de 45 h et même de 45h30.

Mme QUINIOU pense qu'il y a effectivement un problème car des salariées à 90% ont moins de repos que celles à temps plein. Cela montre qu'il y a un souci si on déroule l'année entière.

Mme HONNORAT parle d'un rééquilibrage de l'ensemble des horaires en prenant en compte le besoin des résidents.

M. MONFORT est d'accord avec SUD sur le fait qu'un salarié à 90% ait moins de repos qu'un salarié à 100% : il y a donc une erreur. En ce qui concerne les horaires, il n'est pas possible de faire travailler un salarié sur une semaine de 45h30. Ce temps dépasse ce qui a fait l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour M. LE BORGNE, il est clair que le roulement ne se répète pas à l'identique et correspond plutôt à des horaires tampons ce qui a été revu sur Brest et n'existe plus.

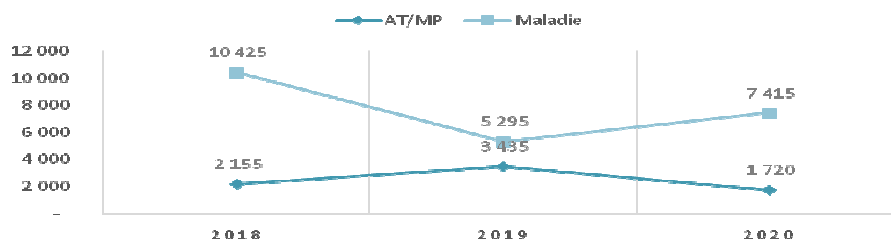
Mme la Présidente souhaite reporter ce point après corrections de ce planning et remercie Mme HONNORAT.

Départ de Mme HONNORAT à 15h.

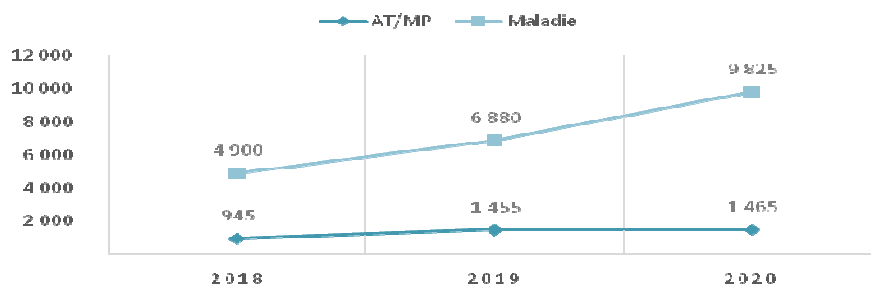
VI. Retour sur l'absentéisme pour raison médicale dans les EHPAD (point 19 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT présente ce point en précisant qu'il a déjà été présenté en réunion de CSSCT le 15 octobre dernier. Une étude a été faite sur 3 ans et pour les 3 EHPAD de la Fondation.

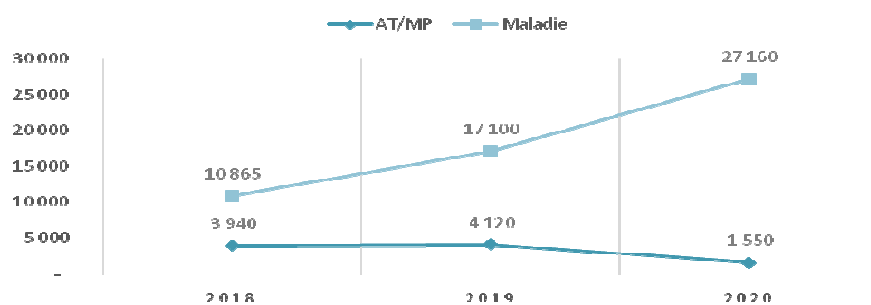
KERAUDREN SUIVI DES ABSENCES (EN HEURES)



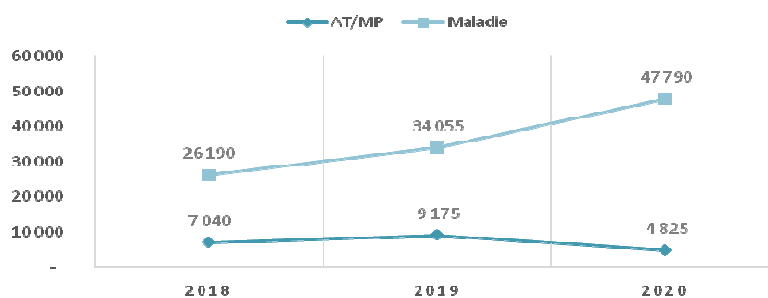
LA SOURCE SUIVI DES ABSENCES (EN HEURES)



SAINT VINCENT LANNOUCHEN SUIVI DES ABSENCES (EN HEURES)



EHPAD FONDATION ILDYS SUIVI DES ABSENCES (EN HEURES)



M. ESNAULT pense que l'année 2020 est spécifique en raison de la crise sanitaire :

Sur St Vincent Lannouchen : 35 arrêts de plus de 90 jours ainsi que 8 salariés à mi-temps thérapeutique.

Sur Keraudren : 11 arrêts de plus de 90 jours et à la Source, 12 arrêts de plus de 90 jours.

Ce point sera revu en Commission Santé. La Direction va sans doute contacter la CARSAT pour une étude plus approfondie.

M. LE BORGNE remarque un grand nombre d'arrêts dans tous les EHPAD de la Fondation avec une courbe ascendante pour les arrêts maladie. Il partage l'idée de pousser un peu plus la réflexion sur St Vincent Lannouchen.

M. MOGAN ajoute que les courbes traçant les accidents du travail sont en diminution, cela montre que le travail de prévention pratiqué en amont paye.

Mme LE GALL, arrivée entre temps, pense que beaucoup d'arrêts sont en lien avec les trames récentes des plannings.

M. ESNAULT ne le pense pas mais il est certain que les longues absences ont un impact sur l'absentéisme dans un service.

VII. Avis sur la réorganisation du travail dans les unités de vie de Saint Vincent Lannouchen (point 20 de l'ordre du jour initial)

M. MOGAN évoque un groupe de travail mis en place pour réfléchir à une meilleure répartition et organisation des activités au sein des unités pour améliorer les conditions de travail. Ce groupe est formé de 2 infirmières, 2 aides-soignants/A.E.S. et 2 agents logistiques collaborant avec l'encadrement.

Dossiers transversaux

VIII. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences (point 3 de l'ordre du jour initial)

Le document présenté en séance par M. ESNAULT a été vu à la dernière Commission Formation.

M. LE BORGNE est étonné car l'ensemble de ces ajouts concerne des formations qui ont déjà eu lieu.

M. ESNAULT confirme que ce point a été abordé en Commission et il a été décidé d'en prévenir les membres de la Commission Formation dès que possible.

M. DE BLASIO, Secrétaire du CSE, soumet les modifications au vote des élus présents :

POUR : 14 voix (dont 1 élue CGT arrivée plus tard) ABSTENTION : 3 CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable à la majorité des votants.

Arrivée de Mme Nathalie CONQ à 15h20.

Pôle Social

IX. Avis sur les recrutements, les mouvements du personnel et les incidences matérielles en lien avec les extensions (point 22 de l'ordre du jour initial)

Mme CONQ commente un diaporama sur les modifications dans le Pôle Social suite à des échanges avec le Conseil Départemental face à une baisse des Assistant(e)s Familial(e)s et du nombre plus important d'enfants à placer. L'objectif du Département était de ne pas faire un appel à projet cette fois mais plutôt un ciblage sur les services existants et ayant une liste d'attente importante tout en fluidifiant les parcours.

PEAD + 18 places / S.A.E.A + 3 places / D.A.P.E. + 2 places

Le choix d'un recrutement en interne a prédominé et s'est réalisé en septembre pour déployer rapidement tout en étendant l'activité à hauteur de 30% de l'habilitation actuelle mais aussi pour favoriser la mobilité interne. L'installation des nouveaux postes se fera en fonction du déploiement de l'augmentation des activités en octobre ou novembre.

Les conséquences R.H. sont les suivantes :

Installation de coordination sur l'équipe du PEAD

1 ETP supplémentaire d'éducateur spécialisé et 1 ETP supplémentaire d'un moniteur éducateur sur le PEAD

1 ETP supplémentaire d'éducateur spécialisé au D.A.P.E.

0,60 ETP supplémentaire d'éducateur spécialisé au S.A.E.A.

PEAD : 2 coordinateurs à mi-temps : ce sont 2 éducatrices spécialisées déjà en CDI sur le service qui sont retenues.

Pour les 2 postes d'éducateur, le choix s'est porté sur une éducatrice déjà en CDI sur un autre service et un éducateur en CDD.

Enfin, pour le poste de moniteur éducateur, il y a eu 4 postulants en CDD et l'un d'eux a été retenu.

D.A.P.E. : le poste d'éducateur a été attribué à une éducatrice spécialisée en CDD.

S.A.E.A. : le temps supplémentaire a été réparti entre les 3 éducateurs déjà en poste à temps partiel, ce qui porte leur temps de travail à 0,87 ETP chacun.

Les autres recrutements sont en cours : au Pont Neuf pour remplacer l'éducatrice arrivée au PEAD ; un 0,20 ETP de médiateur sur le service de Médiation ; un mi-temps de TISF sur le Trait d'Union suite à une démission ; un moniteur éducateur à temps plein à la demande du Conseil Départemental pour un surcroît de « situations complexes ».

L'évolution de ces extensions amène une réflexion sur l'organisation et la création d'un bureau supplémentaire au PEAD pour 3 postes : pour cela c'est la modification d'une grande salle de l'espace Rencontre – Trait d'Union qui a été faite.

Egalement, le réaménagement de 2 bureaux pour des fonctions transverses : un pour l'Assistante Sociale et l'autre partagé entre le moniteur éducateur/éducateur sportif/TISF sachant que le personnel se déplace souvent à domicile.

Il a fallu réaménager et adapter le mobilier pour la salle de réunion du service, adapter des équipements informatiques et la téléphonie et créer un espace de rangement dans le couloir sur un dégagement d'escalier.

Au Trait d'Union, la création d'un abri extérieur pour les visites a été nécessaire ainsi que le réaménagement d'une salle de visite en lieu de stockage de jeux.

Pour le service D.E.F.I. (D.A.P.E. et P.A.S.), une mise à niveau des équipements informatique et de téléphonie a été réalisée avec installation de la WIFI dans la salle principale.

Pour répondre à Mme PAUGAM, Mme CONQ confirme la création d'un avenant au CPOM existant et allant jusqu'en 2022 pour pérenniser les extensions de places et tout ce qui en découle.

M. MONFORT pense que cela va générer un surcroît de travail même si des postes supplémentaires sont prévus.

Mme la Présidente se félicite que le Conseil Départemental donne sa confiance au Pôle Social de la Fondation et remercie Mme CONQ pour son intervention.

Le Secrétaire élu soumet ce point au vote des présents :

POUR : 11 voix

ABSTENTION : 6

CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable sur les recrutements, les mouvements du personnel et les incidences matérielles en lien avec les extensions.

Départ de Mme Nathalie CONQ à 15h40.

Dossiers transversaux**X. Avis sur le développement de la politique d'apprentissage (point 4 de l'ordre du jour initial)**

Ce point a déjà été évoqué lors d'un précédent C.S.E. M. ESNAULT rappelle qu'un contrat d'apprentissage est un contrat pour l'obtention d'un diplôme. Il concerne plutôt les jeunes de moins de 30 ans ou les personnes travailleurs handicapés mais aussi une personne en CDI dans la Fondation ce qui, dans ce cas, entraîne une suspension du contrat CDI. Le Gouvernement encourage l'apprentissage pour favoriser l'emploi des jeunes et la Fondation est intéressée. L'apprentissage peut également concerner des nouveaux métiers ou des personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme précis.

Mme la Présidente précise que la Fondation a pour objectif de recruter 60 personnes en contrat d'apprentissage pour développer sa politique de l'emploi et de développement des compétences, et à ce jour 25 contrats ont été conclus.

Mme GUEGUEN signale que 3 de ses collègues n'ont pas eu de retour à leur mail.

M. ESNAULT est étonné qu'il n'y ait pas eu de réponse et propose que ces personnes se manifestent à nouveau auprès des R.H.

M. CASTEL demande s'il y a des salariés intéressés pour être tuteur de ces apprentis et si une formation pour les tuteurs est prévue.

M. ESNAULT confirme qu'effectivement, une formation est prévue.

M. CASTEL questionne sur le nombre de tuteurs nécessaires aux 60 apprentis et s'il y aura un soutien financier.

Le dispositif indique qu'un tuteur ne peut avoir plus de 2 apprentis à former, il y aura donc un maximum de 30 tuteurs. Et à ce jour, ajoute M. ESNAULT, les indemnités de tutorat sont fixés à 100€ brut par mois. Tous les pôles sont concernés par l'apprentissage dans près de 20 métiers différents.

Pour être tuteur il faut avoir au moins 2 ans de pratique dans le métier.

Mme GRONDIN est étonnée car actuellement, dans son service, un apprenti TISF est accueilli alors qu'il n'y a pas ce type de métier dans le service.

Mme la Présidente répond que cela a été fait en sorte de coller le plus possible aux besoins repérés.

Le recours à l'apprentissage sera destiné en priorité aux métiers où la GPEC de la Fondation a mis en évidence des besoins en recrutement ainsi que pour les métiers structurellement sous tension.

Pôle sanitaire et pôle médico-social :

*Aides-soignants
Agents de bio-nettoyage
Infirmiers
Secrétariat médical*

Pôle social :

*Moniteurs éducateurs
Technicien de l'intervention sociale et familiale
Assistants de service social
Secrétariat*

Pôle ressources :

*Secrétariat
Service restauration
Services techniques
Ressources humaines
Service informatique*

M. MONFORT souhaite savoir si les salariés en arrêt de travail ont eu l'information, surtout les personnes en RQTH ou celles en reclassement professionnel, l'apprentissage pourrait les aider.

M. ESNAULT précise que les salariés en arrêt n'ont pas été informés individuellement mais une grande communication via les réseaux sociaux, les moteurs de recherche d'emploi mais aussi auprès des organismes de formations ou des écoles, a été lancée.

La Fondation a organisé un « apprenti'dating » sur ses différents sites et M. ESNAULT rappelle qu'à ce jour 25 contrats d'apprentissage sont conclus.

Mme la Présidente ajoute qu'il y a également eu des rencontres avec des lycéens.

A Mme STEPHAN qui demande si pendant la durée de l'apprentissage, des remplacements peuvent être prévus dans les métiers concernés, M. ESNAULT répond qu'il est tout à fait possible de faire progresser les apprentis vers l'emploi.

M. MONFORT signale qu'un accord de branche a été signé par la CFDT et la CGT sur le 2^{ème} trimestre de l'année où un certain nombre de mesures concernant l'apprentissage y sont répertoriées, notamment le tutorat, et la CGT souhaite que cet accord soit appliqué.

Mme LE GALL questionne sur une personne en CDI passant en apprentissage : va-t-elle garder le salaire équivalent de son CDI ?

M. MONFORT dit que l'accord dont il parlait à l'instant prévoit le maintien du salaire net mais, à ce jour, l'accord n'est pas appliqué dans la Fondation.

Le Secrétaire élu soumet ce point au vote des présents :

POUR : 17 voix ABSTENTION : 0 CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable.

Arrivée de M. Sébastien DESVENTS à 16h.

Pour terminer sur ce point, M. MONFORT annonce avoir appris que l'apprenti TISF dont parlait Mme GRONDIN, a remplacé les salariés du service en grève, ce qui n'est pas normal.

Mme GUEGUEN dit qu'à Roscoff les apprentis ont une grille à eux mais apparaissent aussi sur le roulement du service comme si ils remplaçaient des titulaires.

M. DESVENT n'est pas d'accord : les apprentis ne remplacent pas des titulaires, ils sont positionnés sur des tâches acquises dans le cadre de leur formation et le référentiel des compétences.

Pôle sanitaire

XI. Avis sur la grille horaire des infirmier(e)s de l'hôpital de jour (point 14 de l'ordre du jour initial)

M. DESVENT présente la grille corrigée sans changement d'horaires mais la précédente comportait un certain nombre d'erreurs. Cette grille va permettre plus de lisibilité et 3 IDE seront présentes en horaires décalés pour assurer l'ouverture et la fermeture du service. L'ensemble des salariées est favorable à ce planning corrigé.

M. CASTEL signale quand même des erreurs et Mme QUINIOU pense qu'il y a une coquille sur l'horaire 9Aba noté en légende.

M. DE BLASIO demande le vote des élus sur la grille horaire des infirmier(e)s de l'hôpital de jour :

POUR : 16 voix ABSTENTION : 1 CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable sur la grille horaire des infirmier(e)s de l'hôpital de jour à la majorité des voix.

XII. Information sur le mouvement de grève des salariés du service de bio-nettoyage site de Perharidy (point 15 de l'ordre du jour initial)

M. DESVENT annonce que ce mouvement a donné l'occasion de mettre en place des temps de réunion avec l'équipe et de revoir le fonctionnement du service.

Un plan d'actions a été présenté aux salariés, Il prévoit :

- La mise en place de groupes de travail participatifs.
Ajustement des fiches de tâches, Procédure en cas d'absentéisme
Accueil d'un nouveau salarié, La démarche d'audit qualité
- La répartition des tâches entre service hôtelier et agents de services.
- La mise en place d'une réunion de « fonctionnement »
- La formation des agents à Winrest
- Etc...

Il y a encore du travail à maintenir sur ce service, notamment dans l'accueil des nouveaux salariés pour lequel un protocole sera élaboré avec un guidage pour savoir où trouver le matériel.

3 salariées seraient intéressées pour aller faire un apprentissage.

Objectifs	Pilote	Action	Délai	Etat d'avancement	Indicateurs
Améliorer les pratiques professionnelles (en priorité : la préparation du travail) et le respect des protocoles d'organisation du travail (fiches de poste)	C. Coadic	Accompagnement des équipes dans les services	Immédiat : Point au 30 novembre 2020	En cours	Les chariots répondent aux exigences (chariot prêt, 1 chariot par agent, etc.). Les centrales de dilution sont utilisées par les agents. Les fiches de poste sont comprises et respectées.
Adapter et faire évoluer les outils d'organisation du travail	T. Le Bras	1. Diffusion des fiches de poste 2. Préparation de la mise en place des outils numériques	Immédiat : Point au 31 décembre 2020	Réalisé (outil numérique à décaler)	Les fiches de poste en procédure ordinaire et dégradée correspondent à la pratique. <i>Une révision trimestrielle sera ensuite opérée</i>
Garantir un niveau d'hygiène des locaux satisfaisant	C. Coadic	Construire un programme d'audit qualité	Immédiat : Point mensuel	Réalisé (programme et grille d'audit ok)	Le programme d'audit mensuel est respecté. Les actions d'amélioration sont mises en œuvre suite à l'audit.
Améliorer la communication au sein de l'équipe (appropriation de la nouvelle organisation)	C. Coadic T. Le Bras (ALL et Estelle en appui si besoin)	Réunion mensuelle ASH thématique (et non organisationnelle)	1er jeudi du mois	A prévoir	L'ambiance de travail est améliorée: respect et confiance entre les agents et envers les encadrants. Le nombre d'entretiens de recadrage ou d'épisodes conflictuels diminue.
Améliorer les pratiques professionnelles dans une démarche d'amélioration continue	C. Coadic	Suivi des fiches de traçabilité	Immédiat : Point au 30 novembre 2020	En cours	Les feuilles de traçabilité sont correctement complétées.
Accompagner la prise de poste de la cheffe d'équipe	C. Coadic	Formation Diriger et Manager une équipe	19-23 novembre 2020	En cours	Les compétences de la cheffe d'équipe sont renforcées.
Garantir les conditions de continuité du service	T. Le Bras	Recrutement des ASH 2 / semaine 2 réunions organisées	2 fois par semaine	En cours	Les procédures en mode dégradé ne sont que peu utilisées.
Améliorer l'organisation des absences et améliorer la qualité de vie au travail (planification soutenant la conciliation vie pro et perso)	T. Le Bras	Fêtes de Fin d'année: recueil des souhaits pour le 12 octobre formation winrest par diététicienne, formation trb de la déglutition par orthophonistes	16 octobre 2020	En cours	Les congés et les demandes d'absence (TC) sont validés au moins deux semaines avant la période.
Assurer une prestation repas de qualité. Respecter les règles d'hygiène alimentaire	C. Coadic	2 sessions : sept et oct. Coordination avec le service restauration	tous les jeudis du mois à 14h	A prévoir	Les agents ont été formés aux bonnes pratiques d'hygiène alimentaire (température ?).
Prendre appui sur les services supports pour optimiser le travail des agents	T. Le Bras		31 décembre 2020	A prévoir	La mise en place des périphériques est bien définie.

Mettre en place des nouveaux outils de travail (tablettes numériques)	Formateur tablette sacha C. Coadic / soutien aux agents	Formation des agents en petit groupe formateur (2 demies journées sur le terrain) Soutien dans l'utilisation (CC) sur le terrain Entrée en formation qualifiante des agents en poste.	Formation / 31 janvier 2021 Appropriation des outils: environ 6 mois	A prévoir	Les tablettes numériques sont des outils de travail correctement utilisés par les agents.
Renforcer la montée en compétence des agents	T. Le Bras / E. Ribéreau	Accueil des stagiaires et apprentis en formation qualifiante.	1er février 2021	A prévoir	Le nombre de professionnels qualifiés ou en formation augmente. Le service est reconnu comme lieu d'accueil de stagiaires et d'apprentis.

Mme BOURVEN questionne sur les formations informatiques : elle demande si elles seront bien effectuées sur le temps de travail ? Les salariées parlaient de formation avant ou après leur journée de travail et qui ne leur convient pas.

M. DESVENT répond que la Direction sera attentive à l'organisation des formations pour les ASH.

Pour Mme ROBIN, normalement c'est un pool de 8 personnes et actuellement il y a 25 personnes qui ne touchent pas de prime.

M. DESVENT n'est pas d'accord, c'est une organisation totalement différente de celle d'un pool. Les salariées sont réparties dans des services et vont tourner régulièrement. Cela n'a rien à voir avec un fonctionnement de pool de sanitaire.

Mme ROBIN parle d'une information donnée aux salariées : le chef d'équipe ne fera plus les plannings d'ici à janvier 2021.

M. DESVENT confirme qu'il est demandé à Mme COADIC d'être plus dans l'accompagnement mais s'il y a des besoins à faire remonter, c'est bien elle qui reste l'interlocutrice principale.

Mme BOURVEN revient sur les groupes de travail participatifs : il semblerait que les fiches de poste remises récemment aux salariées étaient incomplètes parce que les principales intéressées n'ont pas été interrogées à ce sujet.

M. DESVENT est d'accord sur les fiches de poste à revoir.

M. ESNAULT précise qu'un cahier de transmissions a été mis en place pour faire remonter à la Direction ce qui ne va pas.

XIII. L'obligation d'inscription au Conseil de l'Ordre des infirmiers (point 16 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT revient sur la diffusion récemment d'une note pour rappeler aux infirmier(e)s de la Fondation l'obligation d'inscription au Conseil de l'Ordre de leur profession.

Mme la Présidente précise que c'est une mesure vérifiée à chaque embauche.

M. MONFORT parle au nom de la CGT : c'est un véritable racket puisqu'il faut payer une cotisation à ce Conseil de l'Ordre pour pratiquer son métier. C'est une vraie honte.

Par ce point, Mme la Présidente veut attirer l'attention des IDE n'ayant pas cotisé : ils sont alors dans l'illégalité et en cas de problème avec un patient, ils ne seraient pas couverts par l'assurance de la Fondation. On ne peut que conseiller aux IDE d'être à jour de leur cotisation même si la Direction partage l'avis de M. MONFORT.

XIV. Information sur la situation du service SSR Neuro, information sur les démarches prises par la Direction afin de soutenir l'équipe de ce service (point 24 de l'ordre du jour initial)

M. DESVENT informe le CSE que ce point concerne un patient difficile ainsi que de son entourage, resté longtemps hospitalisé à Roscoff. Il est désormais sorti du service, pris en charge par une autre équipe, hors Fondation. On ne peut que souligner le professionnalisme de l'équipe du service SSR Neuro.

Des temps d'échange sont proposés à l'équipe qui a toujours besoin de soutien et continuer à se préparer pour des éventuelles situations à venir.

Dans cette gestion, d'autres mesures ont été prises : l'A.R.S. a été prévenue, le service Qualité pilotera un retour de cette expérience.

M. MONFORT demande s'il s'agit de ce patient orienté vers un EHPAD mais refusait disant avoir encore besoin de soins pour progresser.

M. DESVENT confirme qu'il s'agit de la même personne, la proposition d'accueil en hébergement temporaire avec un dispositif aménagé et adapté à ce patient âgé de 60 ans révolus a été refusée. La problématique a été compliquée dès le départ de sa prise en charge par la Fondation.

Mme GUEGUEN pense que le SSR Neuro est un service compliqué et complexe mais il n'est pas valorisé à sa juste valeur. C'est vrai que la Direction a bien accompagné l'équipe mais à son avis, cela manque de reconnaissance.

M. DESVENT souligne une nouvelle fois le professionnalisme de l'équipe concernée et sans dévaloriser ce service, il pense qu'un problème de même ampleur peut malheureusement se produire dans n'importe quel service de la Fondation.

Mme BOURVEN pense que lors d'accueil de patients aussi lourds, il faudrait mettre en place des renforts à certains moments pour soutenir l'équipe habituelle au vu de la charge de travail.

M. LE BORGNE dit avoir sûrement mal lu : pour lui, ce point permettrait de parler de décisions prises par la Direction pour accompagner ce service face à la lourde charge de travail qu'il a. Malheureusement, ça ne semble pas être le cas.

Pour M. MOGAN, la Fondation a fait ce qu'il fallait en lui proposant une solution d'hébergement temporaire à Lannouchen.

Mme la Présidente précise qu'un accueil ailleurs, au choix du patient, a même été évoqué. On souhaite se servir de cette expérience pour éviter que cela ne se reproduise à l'avenir.

Il y aura une supervision par un professionnel extérieur sur le retour de l'expérience afin de pointer ce qui a marché et ce qui n'a pas marché dans cette prise en charge particulière.

Mme GUEGUEN espère que cette histoire ne donnera pas de mauvaises idées à d'autres patients voulant aller dans le même sens.

Mme la Présidente précise que les avocats de la Fondation sont sur le dossier, notamment sur la diffusion de messages détracteurs sur les réseaux sociaux. Il n'est pas exclu que la Fondation porte plainte. D'ailleurs un salarié a tout à fait le droit de porter plainte à titre personnel également.

Dossiers transversaux

XV. Impact de la crise COVID sur les taux d'occupation, sur les activités et sur les financements (point 8 de l'ordre du jour initial)

M. DESVENT présente un diaporama pour essayer de répondre à la demande des élus.

Au niveau de l'activité cumulée au 30 septembre:

Nous sommes en retard par rapport à l'année dernière

- 8845 journées : -16,9% à Roscoff.

- 13985 journées : -15,9% à Brest

Par rapport au budget:

- 28,9% à Roscoff
- 28,6% à Ty Yann

Les écarts devraient continuer à se résorber par rapport à l'an dernier. L'écart est également important en ce qui concerne les nouvelles activités, environ 30% par rapport au prévisionnel.

Evolution recettes du titre II - activité hospitalière Sanitaire (Brest- Roscoff)				
	2018	2019	2020	EPRD
Janvier	235,903	266,241	253,458	
Février	224,781	209,694	249,613	
Mars	165,233	280,172	200,593	
Avril	200,898	243,055	103,428	
Mai	207,930	233,301	147,496	
Juin	209,822	252,814	223,797	
Juillet	276,727	230,427	231,177	
Août	230,720	225,630	195,382	
Septembre	218,388	252,206	239,667	
	1,970,403	2,193,540	1,844,611	-348,930 2.201.132 -356,521

Titre II= ticket modérateur, FJ, Consultation Externe

Evolution recettes de chambres particulières Sanitaire (Brest- Roscoff)				
	2018	2019	2020	EPRD
Janvier	133,858	145,524	128,265	
Février	108,836	108,736	126,377	
Mars	136,973	128,703	111,368	
Avril	143,122	123,958	55,255	
Mai	121,268	123,430	63,517	
Juin	115,020	123,343	17,508	
Juillet	148,126	100,056	38,385	
Août	118,676	110,392	45,925	
Septembre	129,592	106,282	49,275	
	1,155,470	1,070,424	635,875	-434,550 1.200.000 -564,125

M. LE BORGNE questionne sur l'engagement de l'A.R.S. pour le sanitaire: garantir le financement au-delà de la pandémie.

Mme la Présidente répond que le Ministère s'est engagé à maintenir une garantie de financement pour les EHPAD et le sanitaire mais tout ne sera pas financé. Tout ce qui concerne des budgets supports comme les chambres seules, il manquera environ 500.000 €.

M. LE BORGNE demande quelles seront les conséquences pour la Fondation.

Mme la Présidente précise que des demandes de budgets supplémentaires sont faites et qu'aujourd'hui, la Direction est assez sereine.

M. LE BORGNE aborde la suppression des repas thérapeutiques aux SSR Pédiatrie et Addictologie avec une mise en place immédiate et sans consultation des instances.

M. DESVENT intervient pour donner une précision : il s'agit de sécuriser les activités et limiter les risques de contamination car les repas restent une activité très sensible. Toutes les situations à risques sont à analyser. Lors des repas il y a un brassage important des différentes populations accueillies.

M. LE BORGNE prévient la Direction que les salariés de la Pédiatrie sont tous écœurés, fatigués et que cette suppression a un impact R.H. Pour lui, cet impact n'a pas été mesuré à sa juste valeur.

Mme la Présidente comprend la colère des salariés mais ces changements sont liés à la crise sanitaire et la Direction a des comptes à rendre à l'A.R.S. Cette mesure a été prise en urgence. Dès que l'on aura des certitudes sur la sécurisation, on reviendra rapidement dans le sens inverse.

M. LE BORGNE rappelle que la suppression d'un repas thérapeutique entraîne une mise en pause du personnel de 30 minutes à multiplier par 4, ce qui donne en fin de mois 8h à rendre à la Fondation. On ne peut pas fonctionner de cette manière sans consulter les instances. Les salariés sont très tendus et M. LE BORGNE conseille d'être prudent avant de prendre de telles décisions.

M. DESVENT reconnaît s'être rendu compte de ce que cela entraînait effectivement pour les salariées, une réflexion est menée autour de ce problème.

Mme GRONDIN ne comprend pas cette différence en fonction du secteur de travail : cela semble très important dans le sanitaire et le médico-social mais pas dans le social alors qu'il est très courant que les éducateurs mangent à la même table que les enfants accueillis.

M. MONFORT revient sur la décision rapide de la Direction concernant les repas thérapeutiques. Il estime que le CSSCT aurait pu au moins être informé de la décision s'il était compliqué d'attendre la réunion mensuelle du C.S.E. Il n'a rien à ajouter aux remarques de M. LE BORGNE et est totalement d'accord.

M. CASTEL aborde la fermeture depuis 7 jours du GEM Kerhéon car un salarié contaminé Covid, et interroge sur sa réouverture.

M. MOGAN répond que l'activité du GEM reprendra mais à 50% de sa capacité seulement.

Départ de M. DESVENT et arrivée de M. Gaël LE VEZO à 17h.

Pôle ressources

XVI. Avis sur la note de service relative aux dispositions particulières du service restauration (point 23 de l'ordre du jour initial)

M. LE VEZO présente la note particulière du service de restauration et qui vient compléter le règlement intérieur de la Fondation. Elle a pour but de rappeler en détail les dispositions spécifiques au personnel de la restauration collective. Elle parle de l'hygiène et la sécurité, l'hygiène corporelle du personnel comme :

- les ongles de mains courts, sans vernis et parfaitement propres
- les cheveux propres et attachés si nécessaire
- la barbe taillée, si besoin recouverte d'un filet à barbe
- tous bijoux, piercings, boucles d'oreilles sont interdits en restauration

En plus de la tenue spécifique, le port de la charlotte est obligatoire ainsi que le port de gants à usage unique.

Ce document sera joint au règlement intérieur pour tout nouveau salarié employé en restauration.

Mme BOURVEN demande pourquoi cette note est diffusée maintenant. Est-ce en rapport avec la crise sanitaire ?

M. LE VEZO précise que cette note devait être mise en place début 2020 puisque ces mesures sont prescrites par la réglementation et le PMS (Plan de Maîtrise Sanitaire).

M. MONFORT rappelle qu'un avis du C.S.E. a été donné en février dernier sur des grilles travaillées par les équipes concernées et qui depuis n'ont pas été mises en place. Certes la pandémie sanitaire est arrivée mais ça n'explique pas pourquoi les grilles n'ont pas été appliquées. Dans ce cas, le C.S.E. peut donner son avis sur un tas de choses mais si l'application ne se fait pas, à quoi cela sert-il.

M. LE VEZO répond que la grille n'est pas actuellement totalement respectée, le service de restauration n'a pas retrouvé son fonctionnement antérieur puisque le self de Roscoff n'est pas ouvert le soir et de fait ne nécessite pas la présence de personnel. Les personnes présentes se servent elles-mêmes.

Mme BOURVEN a assisté justement à cela en allant récemment chercher un plateau pour un patient de son service : elle a été étonnée de voir les présents derrière les comptoirs touchant à tout sans précaution particulière.

M. LE VEZO parle de personnes venant de Saint Luc.

M. MONFORT espère que tout se mettra en place dès que la situation sanitaire changera.

Mme CREACH demande justement la réouverture du self à St Luc car les salariés sont surchargés de travail ; les aides-soignants et les IDE doivent à la fois s'occuper du quotidien des patients et des repas en plus.

Mme la Présidente parle de revoir l'ouverture le soir du self tout en attirant l'attention des élus sur le fait que la fermeture partielle ou totale de la restauration n'est pas exclue en fonction de la virulence du virus pour cette seconde vague.

Ce point est soumis à l'avis des élus présents par le Secrétaire du C.S.E. :

POUR : 15 voix

ABSTENTION : 1 voix

CONTRE : 0

Le C.S.E. donne un avis favorable à la majorité sur la note de service relative aux dispositions particulières du service restauration.

Départ de M. LE VEZO à 17h15.

Dossiers transversaux

XVII. Compte rendu de la Commission Santé Sécurité et conditions de Travail du 15 octobre 2020 (point 5 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT informe le C.S.E. que le compte rendu de cette commission sera prêt en fin de semaine. Ci-dessous la liste des points étudiés.

*Présentation de la démarche prévention
DURP*

RPS : plan d'action issu du diagnostic ENEIS

Suivi des actions de prévention COVID

Anticipation des mesures à prendre en cas de tensions sur les RH

Note service restauration

Mise en place d'une bâche au niveau du local à poubelle du service lingerie

Procédure de nettoyage des fauteuils arrivant au service technique

Avancement des travaux relatifs aux préconisations de la CSSCT

Archives médicales (fonctionnement, stockage)

Organisation du circuit des déchets du site de Roscoff

Mesures prises suite à la mobilisation des ASH du 24/09/2020

Organisation du travail en Soins de Suite et de Réadaptation service Rhumato-Traumato-Orthopédie (dépendance des patients, rails au plafond)

Accord QVT : mise en place d'un référent handicap

Accord QVT : mise en place du dispositif Co-Réseau

Additif :

Mesures de sécurité mise en œuvre afin d'éviter les intrusions et afin d'assurer la sécurité du personnel sur l'ensemble des sites de la Fondation

Etude sur l'aménagement des salles de repos des sites de la Fondation

Rédaction du protocole sur l'utilisation du lève-malade dans les EHPAD

Information sur l'ouverture de lits COVID sur le site de Saint Vincent Lannouchen, ancien service ODET

Point sur l'absentéisme important sur Saint Vincent Lannouchen

Point sur les problèmes d'infiltration dans les différents bâtiments des sites de la Fondation (Kéraudren, Saint Vincent Lannouchen 3ème étage, service temporaire et Ouessant, salle à manger de Ty Coat, Ty Yann Bâtiment D)

XVIII. Avis sur la procédure de reclassement d'un agent de l'EHPAD la Source (pt 6 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT présente la situation de cet agent salariée de la Source :

- **Situation contractuelle :**

Embauche en CDI : le 00/00/2010 / Fonction actuelle : Agent des services Hospitaliers

Date de naissance : xx/xx/1964 / Affectation : EHPAD de XXXXX

- **Exposé des faits :**

Mme X a été en arrêt de travail depuis le 02/01/2020.

La CPAM a estimé que son état s'est consolidé le 27/08/2020. Mme X ne perçoit donc plus d'indemnités journalières depuis cette date.

Le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude le 01/09/2020 dans le cadre de sa visite de reprise.

- **Conclusion des dernières visites médicales du travail :**

Visite de pré-reprise du 25/08/2020 : « Une inaptitude est à prévoir. » / Avis d'inaptitude du 31/08/2020 :

« Un reclassement pourra être proposé sur un poste avec une limitation des efforts physique et une limitation de charge : type poste administratif, poste d'animation ou poste d'accueil. »

- **Commission de reclassement :**

A réception de l'avis d'inaptitude, une recherche de reclassement a été réalisée sur l'ensemble des établissements de la Fondation et auprès de notre réseau associatif. Nous n'avons cependant aucun poste correspondant aux recommandations du médecin du travail à proposer à Mme X.

M. ESNAULT ajoute que Mme X ne se projette pas sur une formation. Pour répondre à M. CASTEL et M. DE BLASIO, 12 établissements partenaires de la Fondation ont été contactés mais pas de solution trouvée à ce jour.

Mme STEPHAN est étonnée de la rapidité de mise en inaptitude entre le début de l'arrêt en janvier dernier et la décision rendue par le médecin du travail fin août. La mise en inaptitude pour d'autres cas dans la Fondation était moins rapide précédemment.

Pour la CGT, M. MONFORT pense que le service R.H. a tenté de trouver une solution pour cette salariée mais rien n'a abouti malheureusement.

M le Secrétaire du CSE soumet la procédure de reclassement d'un agent de l'EHPAD la Source au vote :

POUR : 14

ABSTENTIONS : 3

CONTRE : 0

Le C.S.E. donne un avis favorable à la majorité sur la procédure de reclassement d'un agent de l'EHPAD la Source

XIX. Information sur les évolutions de rémunération suite au Ségur de la santé et la dernière commission paritaire du 15 octobre (point 7 de l'ordre du jour initial)

Mme la Présidente annonce qu'une commission paritaire s'est tenue le 15/10/2020 avec les partenaires sociaux mais sans arriver à un accord national. La FEHAP a pris 2 décisions unilatérales.

Tout d'abord, sont exclus pour la hausse salariale le secteur médico-social du handicap et le secteur social pour les enfants placés. La FEHAP se bat pour faire évoluer la position du Ministère à ce sujet mais souhaite que la revalorisation salariale puisse se mettre en place au 1^{er} janvier 2021.

Le montant net sera de 183€ pour un temps plein mais cela étant conditionné par le versement effectif des financements par l'assurance maladie et à ce jour il reste des zones d'ombre concernant également les secteurs « support » et le Siège. La Direction est déçue qu'une partie des salariés ne soit pas prise en compte et souhaite attendre des éclaircissements à ce sujet. De plus, il n'est pas tout à fait certain que le financement nécessaire soit versé.

Pour résumer, il n'y aura pas de versement en octobre comme annoncé précédemment. La revalorisation démarre au 01/09/2020 par 90€, puis les 93€ supplémentaires au 01/03/2021. Au plus tôt, un versement se fera sur le salaire de janvier 2021.

M. MONFORT parle de 40 personnes également exclues de cette revalorisation au CHU de Brest et la Direction a décidé de les payer quand même en prenant sur leurs fonds propres. Cela ne résout pas le problème pour la Fondation, la CGT souhaite que tous les secteurs d'activité puissent obtenir la même chose même si au départ, le montant demandé correspondait à 300€ pour tous.

M. CASTEL énonce que la CFDT souhaite aussi que tous les secteurs soient concernés par cette évolution des rémunérations.

Arrivée à 17h40 de M. Michel TROADEC et départ de Mme Elen LE GALL à 17h50.

XX. Avis sur l'évolution de la démarche prévention (point 11 de l'ordre du jour initial)

M. TROADEC, référent prévention de la Fondation, présente un diaporama sur la mise en œuvre des projets de prévention des risques professionnels.

M. MONFORT intervient au préalable pour prévenir que la CGT votera contre estimant qu'il n'y a pas suffisamment de place pour les instances comme le CSSCT : cette commission n'est pas associée à cette démarche de prévention des risques professionnels.

Pour Mme la Présidente, cette prévention n'est pas réservée au CSSCT, c'est l'affaire de tous.

Mme PAUGAM demande comment va s'articuler cette démarche.

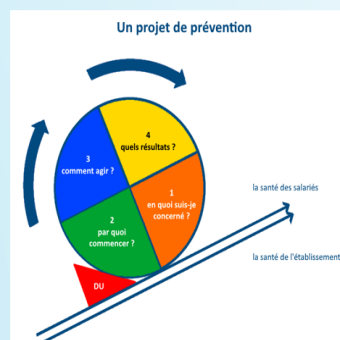
M. TROADEC répond qu'il s'agit de définir un projet de prévention en ciblant des situations réelles afin d'améliorer les conditions de travail. Il y a toute une méthode à mettre en place avec des outils sur la conduite à tenir pour analyser les situations et ainsi améliorer les conditions de travail.

M. LE BORGNE est d'accord mais rappelle aussi que derrière ces analyses, il y a des situations à traiter rapidement sans attendre, ce qui n'est pas toujours le cas. Il se souvient par exemple du problème de la plonge à Ty Yann en restauration où des préconisations avaient été faites mais le manque de moyens n'avait pas permis l'amélioration des conditions de travail pour les agents concernés.

M. TROADEC annonce que les acteurs PRAP et SST vont pouvoir signaler des situations au moins 4 fois par an.

Démarche de prévention :

1. L'engagement de la direction
2. L'organisation des acteurs prévention
3. Le DUERP



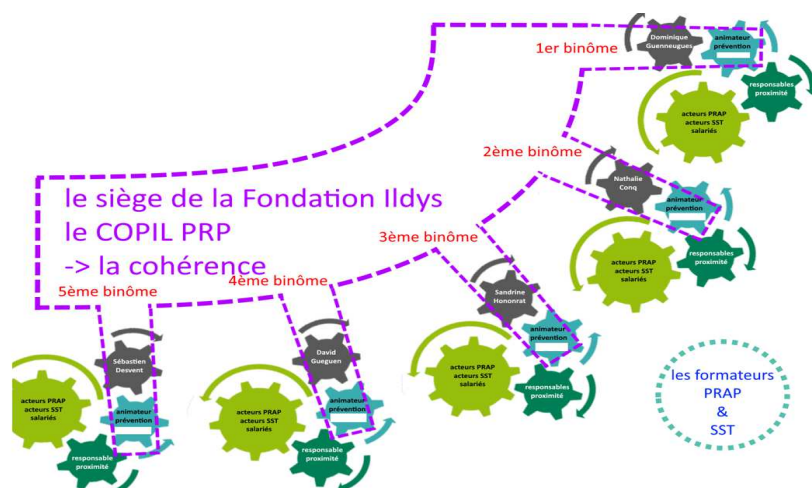
Pourquoi faire évoluer la démarche de prévention ?

La démarche actuelle est fondée sur une organisation de 2010 sur le site de Roscoff

Depuis la Fondation a évolué de sites indépendants (Roscoff, Landivisiau, Brest, ...) vers des sites interdépendants

La démarche de prévention de la Fondation doit s'adapter à cette évolution

Les dispositifs de prévention nationaux ont également évolué depuis 2010, en apprenant des retours d'expérience du terrain



Le binôme au niveau de chaque site = Responsable de site et Animateur Prévention

Le Responsable de site :

- ° Etablit l'engagement de la Direction en termes de PRP en accord avec le Siège de la Fondation Ildys
- ° Tient un tableau de bord d'indicateurs réactifs et proactifs en PRP
- ° Manage les acteurs prévention
- ° Pilote avec le COPIL su site l'actualisation du DUERP, les projets de prévention, les projets de formation en PRP, le maintien dans l'emploi

L'Acteur Prévention :

- ° Conduit l'actualisation du DUERP, les projets de prévention, le maintien dans l'emploi, les projets de formation en PRP en collaboration avec les formateurs PRAP et SST

Le conseiller expert soutient les acteurs de la démarche PRP et des projets de prévention.

* Il forme :

- les binômes Responsable de site & Animateurs Prévention (formation cadrée par l'Assurance Maladie – branche risques professionnels, l'INRS et la Carsat Bretagne)
- le formateur d'Acteurs PRAP 2S
- les intervenants DUERP
- le groupe d'intervention en prévention des risques psychosociaux selon la méthode C2R (contraintes, ressources, régulation) de l'ANACT

* Il collabore au COPIL PRP du Siège

* Il anime le groupe d'intervention en prévention des risques psychosociaux

* Il soutient les binômes et les acteurs de prévention du site

Le Responsable de service est un acteur essentiel de la prévention :

- il traduit l'engagement de la Direction en termes de PRP auprès des salariés du service
- il traduit le tableau de bord au niveau de son service
- il manage les acteurs PRAP & SST pour qu'ils signalent les situations à risque professionnel, situations qui seront traduites dans le DUERP après validation
- il participe aux projets de prévention et au projet de formations en prévention

Les acteurs PRAP et SST ont également un rôle essentiel :

- ils signalent les situations de travail à risques professionnels et contribuent ainsi à l'actualisation du DUERP :
 - ° l'acteur PRAP remonte 4 grilles d'observation et d'analyse de situations de travail à risques de TMS notamment
 - ° l'acteur SST signale 4 situations de travail à risques d'accident par an
- ils participent aux projets de prévention, de formations en maintenant ses compétences

Les élus représentants du personnel :

° Les secrétaires des CSSCT participent au COPIL PRP du Siège

° Les élus du CSSCT participent à l'actualisation du DUERP

Le médecin du travail contribue à prioriser des situations de travail à risques professionnels dans les projets de prévention et à analyser les situations de travail réel et à définir des plans d'actions.

M. TROADEC insiste sur le rôle du DUERP (Document Unique) qui permet de dresser par écrit les choses. L'idée est d'aller sur une maturité plus grande, de tisser des liens intermédiaires.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus présents

POUR : 0

ABSTENTION : 8

CONTRE : 8

Les élus du CSE donnent un avis négatif sur l'évolution de la démarche prévention à l'unanimité des votants.

Mme la Présidente est surprise des résultats de ce vote et de l'image donnée de la Fondation en termes de prévention. Elle salue l'engagement des salariés concernés.

Départ de M. TROADEC et arrivée de M. Marc MORIN à 18h20.

XXI. Développement durable : les actions mises en place depuis le début de l'année 2020 (point 10 de l'ordre du jour initial)

M. MORIN présente un diaporama sur les réalisations, les projets à court terme ainsi que les actions de sensibilisation.

LES REALISATIONS :

Les chantiers techniques / les installations techniques :

Sur Brest

- Fin de l'isolation extérieure du foyer de Kertatupage
- Isolation d'un grand nombre de toitures terrasses à Brest
- Changement des chaudières du SSR Polyvalent

Sur Roscoff :

- Isolation du toit terrasse du Bâtiment 3
- Utilisation de la biomasse pour couvrir plus 90% de besoins sur Roscoff
- Isolation de canalisations sur différents sites

Protection de la biodiversité

- Utilisation de matériel électrique pour désherber mécaniquement
- Utilisation d'une centrale de vapeur d'eau chaude pour le désherbage d'allées et de cours (sur le secteur Brestois)
- Mise en place de 5 ruches (ruchettes) sur le site de Roscoff
- Augmentation du nombre de véhicules électriques de la Fondation

La réduction des déchets / valorisation des déchets

*Déploiement sur l'ensemble des sites majeurs du tri déchets organiques (en cours sur Lannouchen)

*Déploiement de fontaines à eau sur le site de Kéraudren (diminution des déchets plastiques), mesure déjà opérationnelle à Lannouchen, St Jacques.

*Mise en place d'une prestation de valorisation des mégots de cigarettes sur l'ensemble des sites de la Fondation.

LES PROJETS A COURT TERME :

Les chantiers techniques / les installations techniques

- Isolation extérieure du bâtiment de dialyse sur Roscoff
- Changement du système de production de chaleur sur le logement du Laber
- Changement d'un grand nombre de fenêtres ou baies vitrées

Protection de la biodiversité

- Maintien du télétravail (diminution des trajets domicile travail)
- Maintien d'une partie des visioconférences (diminution des trajets professionnels)
- Déploiement de la télé médecine (diminution de trajets)
- Mise en place de 2 abris de vélos sécurisés
- Augmentation de matériel électrique pour désherber mécaniquement
- Augmentation de la surface entretenue par nos moutons (Kéraudren)
- Définition de la zone d'implantation de ruches sur Kéraudren

Gestion et valorisation des déchets

- Evaluation de la valorisation actuelle par service de déchets – communication d'une première observation.
- Expérimentation du broyage de déchets verts (Roscoff) dans le but de compostage (limiter le transport de matières)
- Test de l'utilisation de robots de tonte (Lannouchen et peut-être St Luc)

LES ACTIONS DE SENSIBILISATION :

- Février :
Journée européenne du 112 – journée de sécurité (sensibilisation aux gestes qui sauvent) + commission d'urgence vitale
- Septembre :
Semaine de la mobilité
- Novembre :
Semaine Européenne de la réduction des déchets
Le mois sans tabac
- Décembre : Bilan 2020 – Plan d'action 2021

Les élus sont satisfaits du programme des actions mises en place pour le développement durable. Tous sont favorables à ce type de démarche qui est intéressante mais surtout nécessaire.

Départ de M. MORIN à 18h30.

XXII. Organisation de la maintenance des postes informatiques sur les différents sites de la Fondation (point 9 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT intervient pour dire que les informaticiens se trouvent sur les lieux où se situent les serveurs informatiques. Les salariés peuvent leur laisser un mail pour expliquer leurs demandes. Suivant les problèmes, ils se déplacent ou prennent la main sur le poste défaillant. Toutes les demandes sont suivies par le biais d'un ticket et les délais d'intervention dépendent des pannes.

Mme BODILIS regrette leur absence du site de Lannouchen.

M. ESNAULT répète qu'en cas de problème informatique, il faut prévenir le service informatique par mail ou par téléphone, ou encore en parler à M. GUEGUEN qui fera remonter les problématiques.

Mme RAMBAUD interroge sur les soucis de visioconférence pour savoir si c'est arrangé.

Mme la Présidente répond que c'était un problème général et pas seulement sur le site de Landivisiau : beaucoup de paramètres sont à prendre en compte comme le nombre important de connexions au même moment par exemple. Mais les choses évoluent dans le bon sens.

Certains élus pensent que ce service est surchargé de travail et reconnaissent l'efficacité des informaticiens.

XXIII. Avis sur la Décision Unilatérale « prime exceptionnelle » (point 12 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT revient sur l'accord négocié en juin avec les organisations syndicales sur le versement d'une prime exceptionnelle en juillet dernier. 1 271 salariés étaient concernés. Pourtant d'autres salariés se sont sentis exclus suite à des situations particulières. La Direction a donc décidé de façon unilatérale d'attribuer la prime à ces cas particuliers. Mais cette prime sera soumise à cotisation sociale et à l'impôt sur les revenus ; il n'a pas été possible de faire autrement.

M. LE BORGNE questionne sur ce choix de la Direction plutôt que d'établir un avenant à l'accord existant.

Mme la Présidente répond que cela permettrait d'aller plus vite sur ce dispositif.

M. LE BORGNE trouve en tout cas que c'est une bonne chose et que les salariés concernés seront contents.

M. DE BLASIO demande le vote des élus présents sur la Décision Unilatérale « prime exceptionnelle » :

POUR : 15 voix

ASBTENTION : 0

CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable sur la Décision Unilatérale « prime exceptionnelle » à l'unanimité.

XXIV. Avis sur l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à la valorisation des absences (point 13 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT présente ce point établi après un travail avec les organisations syndicales pendant un an et demi sur ce projet. L'objectif était de valoriser les absences pour apporter une visibilité et une équité entre les salariés. Le principe est de calculer en temps réel le premier mois les absences de toute nature (à l'exception des congés payés et des jours fériés) et au-delà du 2ème mois d'absence, la formule appliquée sera la suivante : nombre d'heures prévues par l'obligation annuelle théorique de travail/365

Mme BOURVEN précise que le syndicat SUD n'est pas signataire de cet accord, les salariés sont très en colère et ceux qui seront impactés par ce calcul sont ceux qui ont été absents durant la période de la COVID. De plus cet avenant a un effet rétro actif au 01/01/2020 et c'était la plus mauvaise période pour le mettre en place.

M. DE BLASIO pense que pour le syndicat SUD cet accord n'était pas à signature, car la direction avait évoqué le fait de revenir vers les organisations syndicales pour retravailler sur l'accord.

M. MONFORT confirme que la CGT est signataire de cet accord mais restera attentif à ce que viennent de dire les élus de SUD : la CGT se réserve le droit de dénoncer cet accord si certains salariés sont pénalisés. Il faudra évaluer sur l'année en cours.

Pour la CFDT, Mme RAMBAUD parle d'agir de la même manière que la CGT : la CDFT attend de voir le résultat sur l'année 2020.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des présents sur l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à la valorisation des absences:

POUR : 9 voix

ABSTENTION : 0

CONTRE : 6 voix

Le CSE donne un avis favorable sur l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à la valorisation des absences, à la majorité des voix

Mme la Présidente souhaite conclure cette réunion par une pensée pour ce professeur sauvagement assassiné quelques jours auparavant.

◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Les débats étant clos, la séance est levée à 18h55.

La prochaine réunion aura lieu le 24/11/2020.

Le Directeur Général
Mme Hélène BLAIZE

Le Secrétaire du CSE
M. Stefano DE BLASIO

M. LE BORGNE questionne sur ce choix de la Direction plutôt que d'établir un avenant à l'accord existant.

Mme la Présidente répond que cela permettait d'aller plus vite sur ce dispositif.

M. LE BORGNE trouve en tout cas que c'est une bonne chose et que les salariés concernés seront contents.

M. DE BLASIO demande le vote des élus présents sur la Décision Unilatérale « prime exceptionnelle » :

POUR : 15 voix

ASBTENTION : 0

CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable sur la Décision Unilatérale « prime exceptionnelle » à l'unanimité.

XXIV. Avis sur l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à la valorisation des absences (point 13 de l'ordre du jour initial)

M. ESNAULT présente ce point établi après un travail avec les organisations syndicales pendant un an et demi sur ce projet. L'objectif était de valoriser les absences pour apporter une visibilité et une équité entre les salariés. Le principe est de calculer en temps réel le premier mois les absences de toute nature (à l'exception des congés payés et des jours fériés) et au-delà du 2ème mois d'absence, la formule appliquée sera la suivante : nombre d'heures prévues par l'obligation annuelle théorique de travail/365

Mme BOURVEN précise que le syndicat SUD n'est pas signataire de cet accord, les salariés sont très en colère et ceux qui seront impactés par ce calcul sont ceux qui ont été absents durant la période de la COVID. De plus cet avenant a un effet rétro actif au 01/01/2020 et c'était la plus mauvaise période pour le mettre en place.

M. DE BLASIO pense que pour le syndicat SUD cet accord n'était pas à signature, car la direction avait évoqué le fait de revenir vers les organisations syndicales pour retravailler sur l'accord.

M. MONFORT confirme que la CGT est signataire de cet accord mais restera attentif à ce que viennent de dire les élus de SUD : la CGT se réserve le droit de dénoncer cet accord si certains salariés sont pénalisés. Il faudra évaluer sur l'année en cours.

Pour la CFDT, Mme RAMBAUD parle d'agir de la même manière que la CGT : la CFDT attend de voir le résultat sur l'année 2020.

Le Secrétaire du CSE demande l'avis des présents sur l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à la valorisation des absences:

POUR : 9 voix

ABSTENTION : 0

CONTRE : 6 voix

Le CSE donne un avis favorable sur l'avenant à l'accord d'entreprise relatif à la valorisation des absences, à la majorité des voix

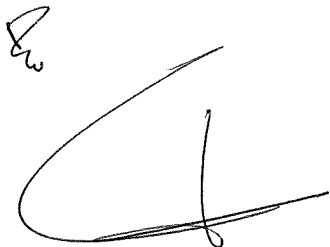
Mme la Présidente souhaite conclure cette réunion par une pensée pour ce professeur sauvagement assassiné quelques jours auparavant.

♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦

Les débats étant clos, la séance est levée à 18h55.

La prochaine réunion aura lieu le 24/11/2020.

Le Directeur Général
Mme Hélène BLAIZE



Le Secrétaire du CSE
M. Stefano DE BLASIO

