

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS DU 21 JANVIER 2020	APPROUVE
--	-----------------

Début de la réunion : 14h05

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

Mme la Présidente souhaite tous ses meilleurs vœux à l'ensemble des élus. Elle est heureuse de pouvoir le faire de vive voix. Elle remercie pour les petits mots qu'elle a reçus tout le long de son arrêt de travail. Elle annonce qu'elle partira en cours de réunion pour se rendre aux vœux du Centre Hospitalier de MORLAIX.

L'ordre du jour sera modifié du fait de la présence de plusieurs intervenants,

Elus votant pour cette réunion : 17 votants :

2 élus CFDT 1^{er} Collège : Mme Valérie RAMBAUD et M. Anthony QUERE.

6 élus CGT 1^{er} Collège : Mme Gaëlle KERMAÏDIC, Mme Elen LE GALL, Mme Nelly ROBIN, Mme Elisabeth STEPHAN, Mme Périne NOBLANC et M. Patrick MESGOUZ.

2 élus CGT 2^{ème} Collège : M. Jacques LE BORGNE et Mme Sylvie BODILIS

3 élues SUD 1^{er} Collège : Mme Nicole BIHAN, Mme Claire BOURVEN et M. Jean Paul CREACH

3 élus SUD 2^{ème} Collège : Mme Stéphanie QUINIOU, M. Stefano DE BLASIO et M. Pascal LE PAGE.

Dossiers transversaux

III. Information complémentaire suite à l'avis sur l'actualisation du règlement intérieur concernant la charte informatique.

M. CORDIER, Responsable du service informatique présente ce point. (Document en annexe du PV)

Il explique qu'il répond à un projet de financement national éligible demandé par l'ARS. Il espère être retenu. De ce fait, la charte informatique doit être annexée au règlement intérieur. Il a donc demandé à M. David COGEN que cette démarche soit effectuée rapidement. La charte informatique doit évoluer constamment car au vu des avancées technologiques, elle devient obsolète. Ce que le salarié de la Fondation peut se permettre chez lui, il ne peut pas le faire dans nos établissements de soins. Il mettrait en péril les données médicales d'où l'importance de cette charte. M. CORDIER salue la rigueur des professionnels de la Fondation dans ce domaine avec une pratique vraiment éthique et une utilisation loyale de l'ensemble des outils numériques mis à disposition. C'est important de répondre à la demande de l'ARS. Il souligne qu'il faut questionner le service informatique en cas de doute. Ce service n'est pas là pour pister le personnel.

M. CORDIER signale que les codes que reçoivent les salariés sont personnels. De ce fait, donner ses codes engage sa propre responsabilité. Le service informatique travaille pour changer les mots de passe. Il n'y a pas de sécurité sans contrainte. Il souhaite donner un mot de passe unique par salarié pour pouvoir utiliser tous les logiciels de la Fondation. Concernant l'accès d'intranet via l'extérieur, il faut être vigilant. Il a dû bloquer un numéro privé.

Mme Stéphanie QUINIOU indique qu'elle n'accède plus à l'intranet de chez elle.

M. CORDIER constate régulièrement que des postes de travail restent allumés le soir. Il faut avoir du bon sens et éteindre sa session à la pause « déjeuner » et son ordinateur en partant en fin de journée. Il explique que l'ensemble des services génèrent des fichiers traces. Ils permettent d'identifier les virus. Ces fichiers traces sont anonymes : les informaticiens peuvent remonter jusqu'au poste utilisé mais ne peuvent pas identifier le salarié. Par contre, ils peuvent tirer la sonnette d'alarme. Il ne faut pas oublier que le Centre de Perharidy est située sur une presqu'île d'où un débit peu important. L'arrivée de la 5G dans le Finistère, améliorera le débit dans les prochaines années.

M. Pascal LE PAGE demande s'il serait possible de rajouter dans la charte une note sur la confidentialité. Des salariés vont regarder dans SILLAGE des informations qui ne les regardent pas.

M. David COGEN répond que cette possibilité a été évoquée avec M. CORDIER. Il en résulte qu'il est

nécessaire de rappeler qu'au-delà des protections techniques et informatiques tous les professionnels sont liés au secret professionnel. Les éventuels manquements pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

M. CORDIER lit un passage de la charte informatique.

M. Pascal LE PAGE dit que le problème est autre. Il veut signaler que des salariés vont consulter des informations concernant d'autres salariés de la Fondation. Il a déjà échangé sur ce problème avec des professionnels qui agissent ainsi et qui semblent être dans le déni de leur acte. Ils ne voient pas de problème à cette intrusion. Aucun écrit n'indique qu'il est interdit de le faire.

M. CORDIER entend le problème. Il n'est pas opposé à rajouter une phrase qui permette de clarifier les choses.

Mme la Présidente propose que l'on rajoute : *« le professionnel n'a pas le droit de consulter le dossier médical d'un patient ou d'un salarié de la Fondation dont il n'a pas la prise en charge »*.

M. Pascal LE PAGE constate qu'il manque un mot dans le dernier paragraphe du document.

M. CORDIER effectue la modification.

I. Approbation du Procès-Verbal du CSE du 21 novembre 2019.

M. David COGEN demande si tous les élus ont reçu le PV avec toutes les corrections apportées par retour de mail.

M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE du 15 octobre 2019 au vote :

17 votants : Mme la Présidente, 8 élus CGT, 6 élus SUD et 2 élus CFDT

POUR : 15 voix

ABSTENTION : 2 voix

A la majorité des votants, les élus donnent un avis favorable sur le procès-verbal du CSE du 21 novembre 2019

Pôle Médico-social

M. David COGEN rappelle que les points 13 et 14, sont des points qui reviennent souvent à l'ordre du jour des réunions CSE. L'objectif est de présenter une grille et d'effectuer des retours sur son fonctionnement.

XIII. Avis sur les grilles IDE et AS de nuit de l'EHPAD de Keraudren.

M. David COGEN présente ce point.

Il demande si les élus ont des remarques à faire.

M. Jacques LE BORGNE constate qu'il y a dans les grilles des horaires tampons qui n'ont plus lieu d'être sur les sites de BREST.

M. Michel MOGAN explique que ce ne sont pas des horaires tampons. Ces horaires sont dédiés pour les remplacements des congés payés. Nous avons un accord sur la pose des Congés Payés.

M. Jacques LE BORGNE rappelle que l'accord d'entreprise prévoit que les grilles doivent se répéter à l'identique, ce qui n'est pas le cas avec la grille qui nous est présentée.

M. David COGEN dit qu'il faut trouver une solution. Effectivement, il reste du travail à faire. Ce planning a été travaillé par les salariées. L'ensemble de l'équipe a posé un avis favorable sur cette grille. Il faut regarder le positif de cette organisation. Ce ne sont pas des horaires tampons. Nous ne sommes pas d'équerre avec l'accord, nous ne pouvons pas dire autre chose.

M. MOGAN indique que c'est le résultat de la discussion pour la mise en place du POOL ; avec une augmentation du travail pour les salariées à temps partiel. Les élus ont validé ce principe.

M. Jacques LE BORGNE approuve l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel. Mais répète que la grille ne respecte pas l'accord d'entreprise qui a été signé.

Mme Sandrine HONNORAT, Coordinatrice des EHPAD brestois, explique qu'il va être proposé aux salariés de planifier leurs vacances. Ces grilles apportent du confort aux résidents et aux salariées.

M. COGEN dit que la volonté, ce n'est pas de revenir sur ce qui a été trouvé. Nous mettons le doigt sur le planning que nous présentons pour la 3^{ème} fois en CSE. Il faut trouver une solution.

M. MOGAN explique qu'avec la demande de M. Jacques LE BORGNE, il faudra diminuer la voilure. Le POOL est un service de jour et non de nuit. Avec cette grille, il est possible de planifier ce service sur toute l'année.

M. Franck MONFORT ne comprend pas que ces grilles soient mises en place alors qu'elles n'ont pas été mises à l'ordre du jour du CSE. Il s'avère que les avis des salariées sont unanimes. La diminution du nombre de week-end travaillé impacte une diminution de salaire. Il souhaiterait savoir si les salariés ont fait une contre-proposition.

Mme Sandrine HONNORAT répond que la grille a été travaillée par les salariées du service.

M. COGEN ajoute que le planning a été retravaillé. C'est une demande des salariées d'avoir une diminution de week-ends travaillés. Les salariées pourraient s'organiser entre elles et se remplacer.

Mme Valérie CORRE explique qu'auparavant deux aides-soignantes travaillaient dans ce service, désormais elles sont trois. La salariée qui a perdu un week-end n'est pas satisfaite.

M. MONFORT dit qu'il ne faut pas présenter une telle grille qui n'est pas équitable. Sinon il va encore se dire que c'est la faute de la CGT. Dans les horaires grisés, nous ne savons pas si les salariés vont travailler ou pas.

M. MOGAN répond que la grille est construite dans ce sens-là sur proposition des salariés.

M. MONFORT comprend que les salariés ne peuvent pas poser une semaine de vacances sur la 2^{ème} semaine de cette grille.

Mme Sandrine HONNORAT explique qu'il faut s'arranger avec ses collègues de travail.

M. MONFORT demande si, quand deux salariés posent les congés payés sur une même période, la responsable peut les imposer pour l'un d'entre eux sur une autre période.

M. MOGAN répond qu'il y a une règle à suivre : ne pas être en vacances et en RR en même temps.

A la demande de M. MONFORT qui souhaite savoir si les RR sont prévus dans le planning, Mme Sandrine HONNORAT répond que non et explique que le planning sera retravaillé lorsque les RR et les congés payés seront posés.

M. MONFORT ne comprend pas pourquoi le système appliqué sur le Centre de LANNOUCHEN n'a pas été repris car avec ces grilles présentées, nous sommes dans des horaires fictifs.

M. MOGAN conçoit que les grilles validées au Centre de LANNOUCHEN n'ont pas été transposées sur le site de Keraudren. Il propose de réfléchir et de revenir vers les élus avec une nouvelle proposition qui appliquerait le modèle du Centre de LANNOUCHEN. Il faut voir avec les salariés.

M. Jacques LE BORGNE a déjà discuté avec les salariés des EHPAD Brestois. Ils ne souhaitent pas fonctionner comme au centre de Lannouchen.

M. Franck MONFORT rappelle que les grilles sont en place. C'est compliqué de revenir en arrière car il va falloir retirer un 0.40 ETP.

M. Jacques LE BORGNE signale que si cette grille avait été présentée au CSE avant son application, les élus auraient pu dire à la Direction qu'elle n'est pas légale et nous ne serions pas dans une telle situation aujourd'hui. Il demande qu'à l'avenir la Direction respecte la consultation du CSE avant toute mise en application d'une nouvelle grille.

M. Michel MOGAN décide de reporter ce point.

XIV Impact des nouvelles organisations de nuit sur l'EHPAD de Keraudren (pour les équipes de nuit et de jour).

M. David COGEN rappelle les étapes de cette organisation.

Octobre 2019 :

- Création des procédures en cas de déplacement sur les autres sites
- Accompagnement des IDE dans les différents EHPAD
- Fiche de poste travaillé

Novembre 2019 :

- Nouvelle réunion pour travailler sur les tranches horaires.
- Beaucoup d'appels et ré-explication du rôle de l'IDE de nuit.

Janvier 2020 :

- Bilan avec les ASH et les AS afin de faire le point
- Bilan avec M. Gaël LE VEZO et M. Yann KERNEUR sur le poste ménage. Quelques nouvelles actions ont été mises en place. Le lavage des sols effectué toutes les nuits se fait désormais deux fois par semaine par des robots autonomes.

Le responsable de l'EHPAD indique que c'est un gain de temps pour l'équipe de jour car l'équipe de nuit réalise désormais de nouvelles tâches qui allègent leur travail.

Mme Valérie CORRE a rencontré deux Aides-soignantes sur trois. Elles triment. C'est difficile puisqu'elles n'ont plus aucun suivi sur les résidents.

M. Michel MOGAN répond qu'il faut laisser du temps au temps. Il n'a pas de vision globale. C'est un changement. Il souhaite plus de travail de collaboration entre les trois métiers (ASI, AS et IDE).

Mme Gaëlle KERMAÏDIC signale qu'une salariée est en difficulté. Auparavant elle travaillait en EHPAD et désormais on lui demande d'intervenir dans l'unité ALZHEIMER.

Dossiers transversaux

VI. Information sur le déploiement de l'application WHOOG (Document annexé au PV)

M. David COGEN présente **WHOOG, outil d'aide au remplacement et au recrutement des personnels soignants**

Ce logiciel permettra aux salariés à temps partiel d'augmenter leur temps de travail et aux cadres de santé de disposer de plages de travail libres

Le déploiement de ce logiciel est prévu fin mars début avril.

Les référents de la Fondation sont :

- Mme Estelle RIBEREAU
- Mme Dominique GUENNEUGUES
- M. David GUEGUEN

M. Pascal LE PAGE demande si les personnes extérieures sont concernées. Comment la Direction va savoir si cette personne a déjà travaillé la nuit précédente par exemple.

M. Louis CASTEL souhaiterait savoir si c'est une alternative au groupement d'employeurs.

M. David COGEN répond que la Direction s'appuie sur les informations données par le postulant. Ce seront les mêmes contraintes qu'aujourd'hui pour valider une candidature. La Fondation va partir sur un abonnement de 200 missions pour un montant de 3000 €.

Mme Claire BOURVEN demande si la cadre de santé pourra repérer les salariés de la Fondation ou autres qui souhaitent augmenter leur temps de travail

M. Franck MONFORT dit qu'il peut y avoir des candidatures spontanées pour des missions au sein de la Fondation.

M. Jacques LE BORGNE souhaite savoir si ce dispositif peut concerner les salariés à temps plein.

M. David COGEN dit que les personnes qui vont sur ce type de fonctionnement, sont des salariés qui ont refusé un CDI.

M. Jacques LE BORGNE pense qu'au CHRU de Brest-Carhaix, une prime est versée pour ce type de mission. Il va se renseigner.

M. Louis CASTEL pense que ce système est en lien avec le baluchonnage et demande si la Direction va toujours être dans le droit du travail.

M. David COGEN indique que le baluchonnage est dans le code du travail. Ce n'est pas du bénévolat. Les candidats auront les mêmes conditions d'embauche avec un entretien.

Pôle Sanitaire

IX. Information sur les différents scénarios à l'étude pour les projets immobiliers de la Fondation.

M. Sébastien DESVENT présente ce point. Il profite pour rappeler les objectifs.

Présentation des projets immobiliers

Etat d'avancement des projets immobiliers

Deux projets immobiliers principaux:

- **Projet immobilier sur le site de Brest – EGIS**
 - Création d'un pôle enfants, rassemblant les activités :
 - SSR pédiatriques (Pôle Sanitaire),
 - Protection de l'enfance et médiation (Pôle Social)
 - Projets d'implantation de partenaires : SESSAD APF
 - Extension du plateau ambulatoire SSR adultes/enfants)
- **Projet immobilier sur les sites de Roscoff – A2MO**
 - Transfert de l'activité du SSR RCV sur le site de Perharidy
 - Création de 10 lits SSR locomoteur à orientation gériatrique
 - Réflexion sur la localisation de l'ambulatoire.

Présentation générale des projets immobiliers

Projet architectural Brest – Ty Yann

Les enjeux :

- Création d'un pôle enfants
- Adapter le bâti et les parcours aux nouvelles prises en charge et au « virage ambulatoire ».

Rappel des principales dates

- 11 juin : Présentation du projet à EGIS
- 5 juillet : Rencontre du groupe utilisateurs / passage en revue des besoins
- Plusieurs réunions avec les groupes utilisateurs les 15 juillet, 6, 12, 14, 29 août
- 8 octobre : Présentation de scénarii non satisfaisants
- 6 décembre : Présentation d'un nouveau scénario non satisfaisant
- Semaine 06 : Retour sur la faisabilité d'un nouveau scénario

Projet architectural - Roscoff

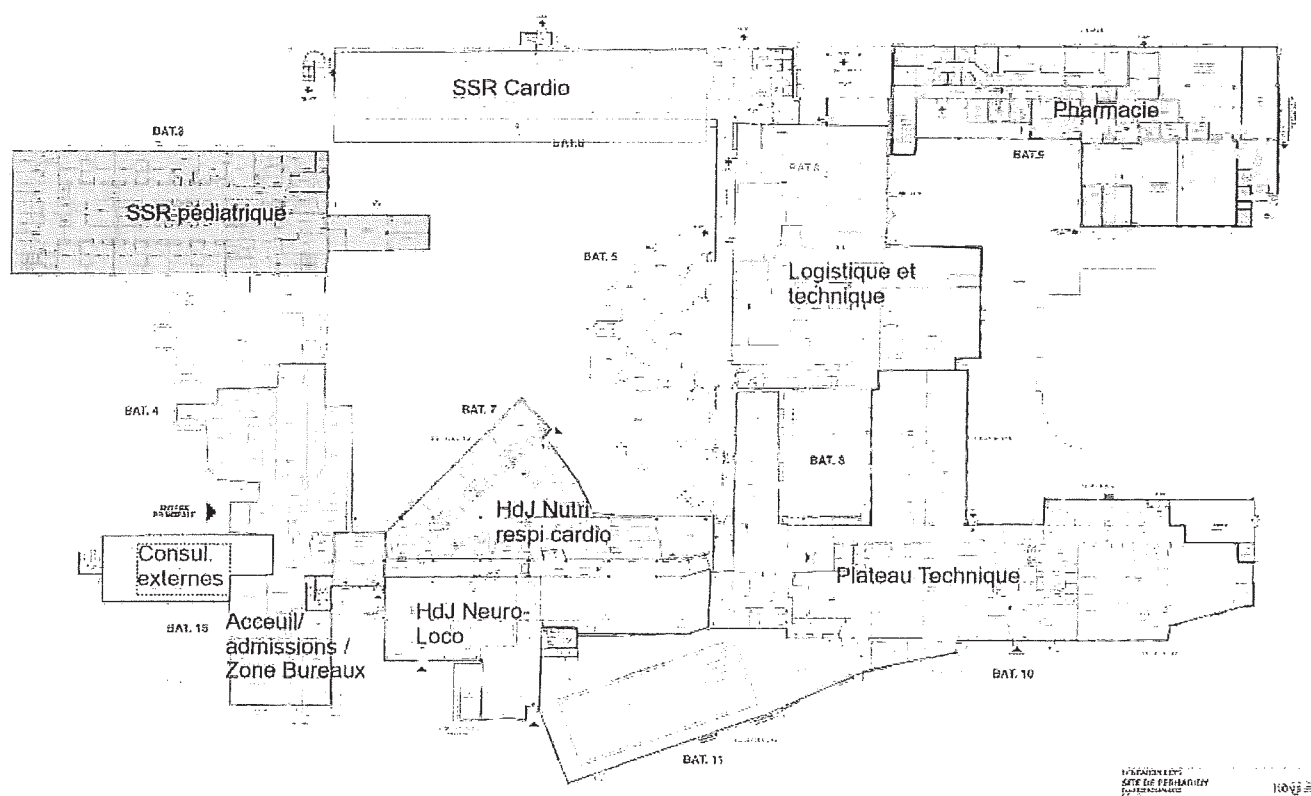
Les enjeux :

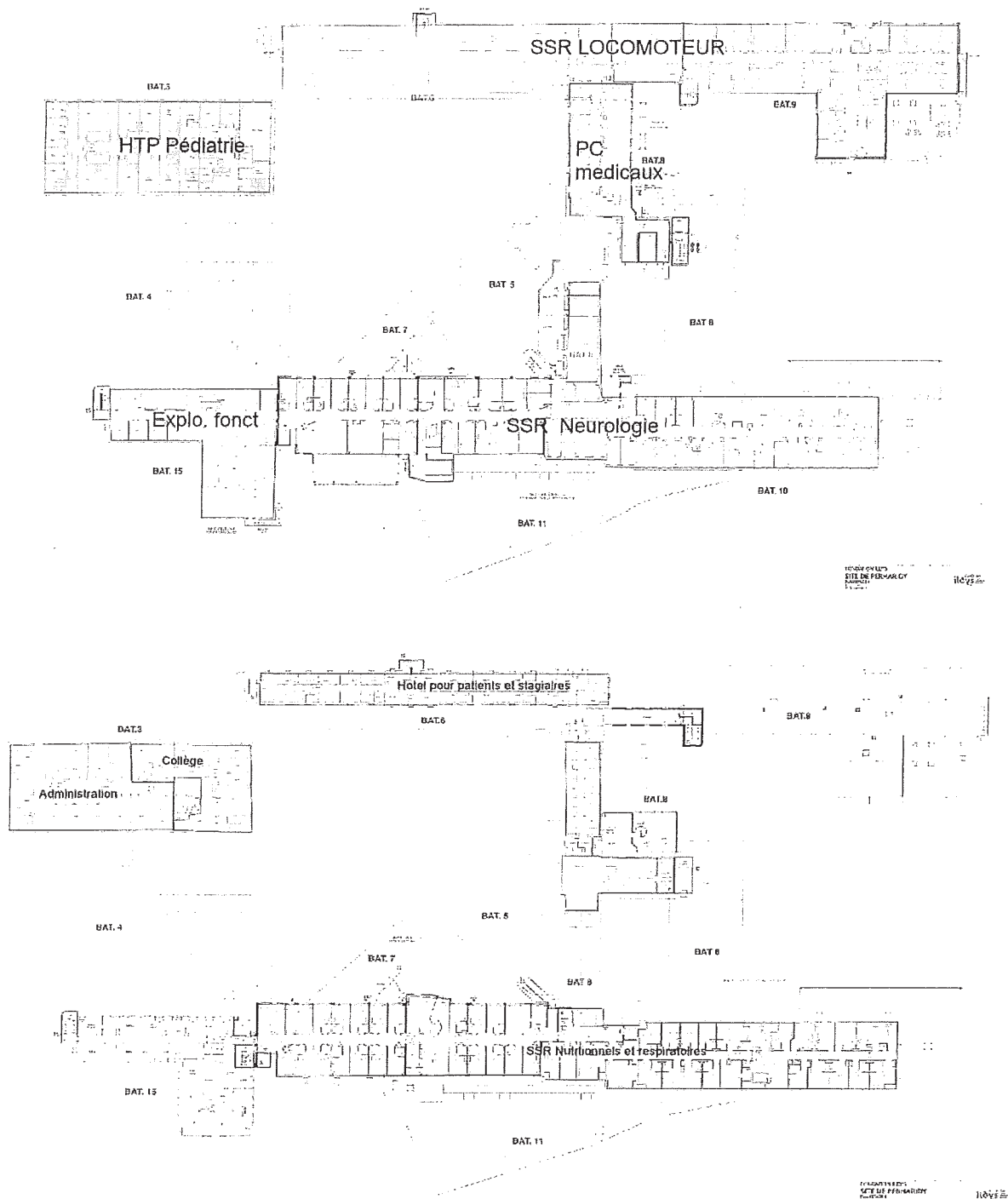
- Densifier l'activité pour faire face aux problématiques de la réforme tarifaire du SSR
- Adapter le bâti et les parcours aux nouvelles prises en charge et au « virage ambulatoire ».
- Etendre l'activité Locomoteur gériatrique

Rappel des principales dates

- 12 juillet : Présentation du projet à A2MO
- 30 août : Rencontre du groupe utilisateurs / passage en revue des besoins
- 11 octobre : Validation des besoins (ajustement) / validation des liaisons fonctionnelles avec le GU
- 8 novembre : Réunion de travail interne avec le GU
- 22 novembre : avec le GU, validation des impacts en fonction de l'implantation des plateaux techniques, sur les consultations
- 17 janvier : avec le GU échange sur le scénario positionnement de l'HC cardio, les différents unités HTP et l'HDJ
- 31 janvier : Présentation de l'étude de faisabilité

1. Projets immobiliers – Roscoff – hypothèse





M. Franck MONFORT demande qui fait partie de ce groupe de travail. Les salariés sont étonnés, ils ne sont pas au courant.

M. Sébastien DESVENT répond que plusieurs professionnels des Pôles Sanitaire et Social ont intégré ce groupe de travail. Il n'a pas la liste d'émargement pour donner les noms.

M. Franck MONFORT pense que seuls des Cadres représentent le Pôle Social.

Mme la Présidente indique qu'une note d'information d'appel à candidature avait été diffusée pour constituer ce groupe de travail.

M. Sébastien DESVENT dit qu'ils sont dans l'étape de faisabilité. Lorsqu'ils arriveront à l'étude des plans, ils auront besoin du savoir des professionnels.

M. David COGEN précise qu'à ce jour, ils ne peuvent pas présenter quelques choses d'abouti.

M. Franck MONFORT souhaite connaître le nom des personnes qui constituent ce groupe de travail.

M. Sébastien DESVENT répond que la liste des intervenants sera donnée.

M. Stefano DE BLASIO a entendu que le collège arriverait dans le bâtiment du SSR Pédiatrique. Il pense que cette solution n'est pas bonne. Les enfants dormiront, mangeront et étudieront dans ce même bâtiment. Il est important que les enfants et les adolescents soient confrontés à d'autres choses.

M. Jacques LE BORGNE demande si les problèmes de stationnement sont pris en compte.

M. David COGEN informe que la Direction a travaillé avec le Conseil Régional afin de pouvoir disposer de place de parking près du rond-point au niveau du site de TY YANN. C'est le groupe mobilité qui réfléchit sur ce sujet.

M. Stefano DE BLASIO demande si une date est actée.

M. Sébastien DESVENT répond dans un horizon de trois ans.

M. Jean Paul CREACH constate qu'il n'y a pas de plan de nouveau parking au centre de Perharidy car actuellement, au niveau stationnement, ce site est saturé.

X. Information sur le développement de l'activité à temps partiel sur le site de Perharidy et impact sur les ressources humaines dédiées.

M. Sébastien DESVENT présente ce point.

Un des leviers consiste à travailler sur l'hospitalisation à la demi-journée. Les soins au patient s'enchaîneront, pas d'attente entre les soins. Le patient se reposera chez lui. Il faudra réorganiser les soins sans les diminuer. Un gros travail de planification doit être effectué. La surface du gymnaste devra être concomitante. Un travail avec les équipes doit être réalisé.

M. Pascal LE PAGE dit que l'on sera obligé de diminuer l'offre de soin par patient dans certains secteurs comme la physiothérapie car avec l'équipe actuelle et la surface disponible on ne peut pas réaliser plus de prise en charge ;

M. Sébastien DESVENT précise que le déploiement de l'ambulatorio en demi-journée n'est pas faisable pour tous les patients.

M. Pascal LE PAGE pense que cette organisation ne sera pas réalisable sur certains plateaux par manque de personnel et de place.

M. David COGEN répond que l'enjeu est de déployer rapidement cette organisation. Il faut trouver une solution afin que nos activités se mettent en place.

Mme Claire BOURVEN constate que l'hospitalisation des enfants obèses à la journée va entraîner une baisse d'activité physique des enfants en hospitalisation complète. Ils n'auront plus l'intervention de l'APA le mercredi après-midi. L'offre de soins diminue pour ces patients.

M. Sébastien DESVENT est ravi de pouvoir développer d'autres activités. Il faut travailler sur le programme. Les patients sont demandeurs de soins supplémentaires.

Mme Claire BOURVEN comprend mais avec des moyens constants, il y aura 5 à 6 jeunes en surcharge pondérale http en plus et cela est aussi le cas pour l'accueil en HTP respiratoire. il n'y a pas eu de temps d'APA supplémentaire.

Mme la Présidente rappelle qu'aujourd'hui, la tendance est l'hospitalisation à temps partiel. Elle salue la recherche de la prise en charge alternative, le fait de trouver d'autres projets pour les enfants du territoire. Elle ajoute que les soins vont être répartis différemment.

M. Jacques LE BORGNE comprend bien que ce seront des soins à la demi-journée soit le matin, soit l'après-midi. Par contre la Direction ne parle pas de l'impact de cette nouvelle organisation sur les ressources humaines.

M. Sébastien DESVENT ajoute qu'il faut se pencher sur l'organisation. C'est une prise en charge plus innovatrice. Il faut faire en sorte que les moyens soient présents au bon moment et pour le bon patient. C'est une volonté très nette de développer des activités de groupe. Mais nous savons que certains patients ne pourront jamais intégrer un groupe. Il faut garder nos ressources pour eux.

M. Jacques LE BORGNE note que l'activité de groupe est prépondérante. Il peut constater dans le service où il travaille l'intérêt des activités de groupe mais il note aussi l'intérêt d'un accompagnement individuel.

M. Pascal LE PAGE souligne que la Fondation ILDYS est réputée pour son accompagnement individuel que ce soit du point de vue des adresseurs ou de celui des professionnels travaillant dans la Fondation ou susceptibles d'y travailler.

M. Michel MOGAN répond que plus la Fondation développe sa palette, plus elle soutient l'accompagnement du patient.

M. Jacques LE BORGNE indique que la charge de travail sera plus importante en termes de dossiers et de planification.

M. David COGEN conçoit que l'impact sur l'élaboration des comptes rendus sera plus difficile à quantifier. Les ETP dédiés aux plannings sont des ETP qui n'existaient pas auparavant.

Dossiers transversaux

IV. Bilan de fonctionnement des pools de remplacement.

Mme Estelle RIBEREAU présente ce point.

BILAN DE FONCTIONNEMENT DES POOLS DE REMPLACEMENT

Secteurs sanitaire et médico-social

Site de Roscoff – Sanitaire / Par motif

Motifs	Jours	%	Evolution
Congé parental	32	3,31%	
Congés payés	211	21,84%	↗
Conventionnel	11	1,14%	
Formation	46	4,76%	
RR	165	17,08%	
Maladie	244	25,26%	↗ ↗
Non pourvu	171	17,70%	
Renfort	5	0,52%	↘
Temps choisi	81	8,39%	
TOTAL	966	100,00%	

Par service

SERVICE	IDE (jours)	IDE (%)	AS (jours)	AS (%)	ASH (jours)	ASH (%)	Total (jours)	Total (%)
HD	70	39,77%	106	60,23%	0	0,00%	176	100%
HJCS	18	47,37%	20	52,63%	0	0,00%	38	100%
SSR Cardio	39	47,56%	42	51,22%	1	1,22%	82	100%
SSR EA	64	32,82%	85	43,59%	46	23,59%	195	100%
SSR Loco	53	38,13%	57	41,01%	29	20,86%	139	100%
SSR Neuro	53	21,99%	116	48,13%	72	29,88%	241	100%
SSNR	40	42,11%	48	50,53%	7	7,37%	95	100%
TOTAL	337	34,89%	474	49,07%	155	16,05%	966	100%

Site de Brest - Sanitaire / Par motif

Motifs	Jours	%
Congé Parental	46	6,01%
Congés Payés	169	22,09%
Conventionnel	4	0,52%
Formation	29	3,79%
RR	132	17,25%
Maladie	57	7,45%
Non Pourvu	304	39,74%
Renfort	15	1,96%
Temps Choisi	9	1,18%
TOTAL	765	100%

Par service

Service	IDE (jours)	IDE (%)	AS (jours)	AS (%)	Total jours	Total %
POLYVALENT	81	22,95%	229	44,55%	310	36%
ADDICTOLOGIE	93	26,35%	37	7,20%	130	15%
CARDIO	41	11,61%	35	6,81%	76	9%
BUD	43	12,18%		0,00%	43	5%
PEDIATRIE	95	26,91%	213	41,44%	308	36%
TOTAL	353	100,00%	514	100,00%	867	100%

Site de Landivisiau – Médico-social / Par motif

Motifs	Jours	%
Maladie	211	80,23%
Congés payés / RR	30	11,41%
Soutien Activité	14	5,32%
Formation	8	3,04%
TOTAL	263	100,00%

Par service

SERVICE	Nb de jours	%
FREHEL	43	16,35%
BELLE ILE	40	15,21%
OUESSANT	35	13,31%
ELORN	33	12,55%
ST JACQUES	32	12,17%
MOLENE	25	9,51%
Temporaire	15	5,70%
AULNE	13	4,94%
GLENAN	11	4,18%
BREHAT	9	3,42%
TY COAT	6	2,28%
PASA	1	0,38%
Accueil Jour	0	0,00%
TOTAL	263	100,00%

Site de Brest – Médico-social / Par motif

Motifs	Nb de jours	%
Congés payés / RR	589	57,52%
Maladie	268	26,17%
Soutien Activité	118	11,52%
Formation	49	4,79%
TOTAL	1024	100,00%

Par service

Services	Nb de jours	%
Keraudren PASA/ADJ/Anim	190	18,55%
Keraudren EHPAD	174	16,99%
Keraudren Ty bian mer	88	8,59%
Keraudren Ty bian terre	58	5,66%
TOTAL KERAUDREN	510	49,80%
TOTAL LA SOURCE	514	50,20%
TOTAL EHPAD DE BREST	1024	100,00%

Le Pool est un service qui existe depuis longtemps sur le site de ROSCOFF. C'est un service qui vient d'être créé sur le site de BREST et remis en place sur le site de LANDIVISIAU ;

Dans le secteur du Médico-social, le Pool a été constitué progressivement :

- en juin 2019 : 1.5 ETP
- en octobre 2019 : 3 ETP
- en décembre 2019 : 4 ETP

Ce Pool est lié à 98% aux arrêts-maladies.

M. Franck MONFORT demande si ce document se trouve sur l'intranet.

M. Michel MOGAN répond qu'il va être mis.

Mme Estelle RIBEREAU explique que le Pool est utilisé à 98% pour des remplacements d'une journée.

M. Louis CASTEL souhaite à l'avenir avoir une même vision d'ensemble sur la présentation des tableaux.

M. Jacques LE BORGNE demande si l'effectif semble correspondre aux besoins.

Mme Estelle RIBEREAU acquiesce.

M. David COGEN est mitigé sur l'utilisation du Pool. Il faut creuser sur les motifs de l'absentéisme. La mise en place du Pool n'a pas eu l'effet attendu. Il n'a pas diminué le nombre des CDD. Il reste très prudent car sur certains sites de la Fondation, le Pool s'est mis en place de façon progressive. En cumulant l'ensemble des Pools, nous parlons d'une dizaine d'ETP. Parfois nous pouvons nous améliorer dans la gestion. Après, nous savons que les arrêts de longue durée sont consommateurs. Il précise que dans les autres associations, les bilans sont mitigés.

M. Jacques LE BORGNE rappelle que le pool permet un remplacement quasiment immédiat, contrairement au recours aux CDD.

M. David COGEN répond que l'exercice du Pool est une gestion qui doit être optimisée. Avec un regard financier, ce sont des lignes en plus.

M. Louis CASTEL demande s'il y a une augmentation de la maladie.

M. David COGEN répond que la Direction n'a pas encore effectué d'analyse fixe.

M. Franck MONFORT pense que c'est un travail qui devrait être évoqué dans la commission économique.

M. David COGEN confirme qu'effectivement, il serait intéressant d'étudier ce point dans la commission économique. Le recourt à l'utilisation des CDD est trop important.

Pôle Sanitaire

VIII. Avis sur l'organisation des ASI / ASH au sein d'un même service.

M. David COGEN rappelle les étapes qui ont conduit à cette organisation. Afin d'avoir une perception de ce projet, il demande aux élus de regarder les grilles qui seront présentées au CSE de février prochain pour avis. La mise en œuvre de ce projet aura lieu le 2 mars 2020. La Direction a un retour intéressant des personnes qui travaillent sur cette organisation.

Mme Estelle RIBEREAU présente Mme Christelle COADIC, aide-soignante en SSR Nutritionnels et Respiratoires qui a été promue Chef d'équipe de ce nouveau service. Elle présente un diaporama.

AD OPTIMA : Réorganisation ASI/ASH - site de Perharidy et Maison Saint Luc

CONSTATS

- Deux fonctions : ASH/ASI
- Un fonctionnement différent pour chaque service de soins
- Des pratiques différentes d'un service à l'autre
- Des plannings non uniformes
- Une entraide difficile entre services

GENÈSE DU PROJET

=> **Volonté d'optimisation**, plusieurs choix possibles d'organisation :

- Mise en place d'horaires décalés
- Mise en place de coupures
- Une externalisation

=> La Direction de la Fondation a fait le choix de se faire accompagner dans ce projet par le Cabinet **Ad Optima Solutions**.

➤ 7 réunions de groupe de travail : 08 et 10/10 – 05 et 19/11 – 03 et 16/12 2019 – 14/01 2020

ORGANISATION

- Roulement de 6 semaines :
 - 5 semaines dans un **service fixe**
 - 1 semaine sur uniquement un **autre service** (exemple binôme : SSNR/SSREA)
 - Pas de binôme SSNR/SSR Neuro
 - Intégration des communs dans les services de soins **progressive** (renfort durant les temps forts des services : sorties patients...)

=> Connaissance des services

- 2 Horaires
 - Matin : 6h30-14h
 - Soir : 12h30-20h

=> Diminution codes horaires QVT

➤ 1/3 week-end travaillé/mois

=> QVT

ACCOMPAGNEMENTS (1)

- Equipe ASI/ASH : Formation hygiène (partie théorique) de tous les agents le 25 et 26 septembre et le 16 et 17 octobre par groupe de 10 personnes.

=> Programme :

1. Quelques définitions
2. Le comportement en milieu médical
3. Les règles d'hygiène hospitalière
4. La classification des zones à risques
5. Les techniques et matériels de base du bio nettoyage
6. Les différents produits et leurs utilisations
7. La gestion des déchets
8. Le service repas
9. Les causes d'accidents du travail, les risques chimiques, électriques et autres

⇒ Questionnaire de satisfaction de la formation (34) :

- Très insatisfaisant : 0%
- Insatisfaisant : 1%
- Satisfaisant : 26%
- Très satisfaisant : 41%
- Excellent : 32%

ACCOMPAGNEMENTS (2)

- Encadrement :
 - Chef d'équipe ASH : Christelle Coadic (pourvu en interne)
- ⇒ Formation Hygiène et management le 6,7 et 8 janvier
- Accompagnement vers les formations d'aide-soignant
- ⇒ 2 salariés prévu au PDC 2020
- Accompagnement vers un autre poste
- ⇒ 1 salarié dès le début 2020
- ⇒ Entretiens individuels avec tous les agents ayant postulé sur le poste de chef d'équipe :
- ⇒ 5 ASH
- ⇒ 1AS
- ⇒ 1IDE
- ⇒ 1 Assistant à maîtrise d'œuvre

VIE D'EQUIPE

- Encadrement :
 - Chef d'équipe ASH : Christelle Coadic
 - Cadre de santé : Thérèse Le Bras
- Vie d'équipe :
 - 1 salle de repos/réunion et tableau d'affichage dédiés à cette équipe (Bâtiment HD), proche du bureau de Christelle Coadic et Thérèse Le Bras
 - Perspective de session d'échauffement avant la prise de poste (projet Fondation)
- Organisation du travail :
 - Fiches de poste adaptées aux particularités de chaque service (travaillées avec les agents et les cadres de santé)
 - Protocole de bio nettoyage
 - Achat de matériel (tablette numérique, chariot de bio nettoyage et centrale de dilution)

CONCLUSION

- Pas de suppression d'emploi, mais ⇒ gain de 5,87 ETP
- Optimisation de l'organisation ⇒ connaissances des services
- Equité pour les agents : travail qu'1we/3, une seule équipe, des RR réguliers, un planning fixe sur 6 semaines,
- Evolution professionnelle possible pour les salariés (recrutement d'un chef d'équipe, 2 formations AS financées par la Fondation)
- Projet avec participation active des équipes de terrain.
- Mise en place le **2 Mars 2020**

Les grilles horaires

Mme Estelle RIBEREAU dit avoir entendu les remarques des élus lors du CSE de septembre 2019. Les affectations des agents vont être faites prochainement. Tous les agents vont être reçus en entretien individuel. Un gros accompagnement a eu lieu pour cette équipe.

M. Franck MONFORT indique que s'il n'existe plus de concours d'entrée pour accéder à l'école d'Aide-soignante, il subsiste toujours un entretien. On ne rentre pas comme cela dans ces écoles. Il faut que les salariés le sachent.

M. Michel MOGAN souligne que l'on peut également valider un diplôme par VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience).

M. Franck MONFORT va se renseigner. Il sait que le dernier groupe de travail du Ministère qui planche sur ces sujets a été reportés.

Pour M. David COGEN, le but était d'offrir la même prestation avec le même nombre de salariés.

M. Franck MONFORT aimerait savoir ce qu'est un service commun.

Mme Estelle RIBEREAU explique que la première organisation avait pour but de tourner toutes les douze semaines dans des services différents. La Direction a entendu les remarques des organisations syndicales et des salariés. Ce que nous proposons maintenant et mettons en œuvre : c'est cinq semaines dans un service et une semaine dans un autre service.

Mme Thérèse LE BRAS communiquera un retour des salariés d'ici trois mois.

Mme Nelly ROBIN explique que des salariés qui ne vont jamais bouger, ne vont jamais faire les petits déjeuners.

M. Franck MONFORT demande pendant combien de temps cette équipe commune va être maintenue.

Mme Estelle RIBEREAU rappelle qu'au bout de trois mois, cette organisation sera réévaluée. La semaine de polyvalence peut changer dans un an. Au vue de l'accompagnement, certaines ASI souhaiteront aller plus vite dans les services. L'important, c'est de ne pas avoir de souffrance dans le travail.

M. David COGEN dit qu'il faut s'accorder. Certaines organisations syndicales lui ont demandé de protéger les ASI et d'avancer progressivement. Si l'équipe fonctionne avec cet effectif, l'équipe du commun doit perdurer dans le temps. La Direction a tenu compte des souhaits de chacun.

Pour M. Franck MONFORT, c'est une sorte de Pool.

M. David COGEN ne considère pas cette organisation comme un Pool.

Mme Nelly ROBIN demande si la grille va être revue car elle n'est pas équitable.

Mme Estelle RIBEREAU répond qu'une nouvelle grille proposée par une ASH est à l'étude. Aujourd'hui elle demande un avis sur l'organisation

M. Stefano DE BLASIO constate que la grille est à revoir entièrement. En effet, il voit qu'une salariée qui a des enfants en bas âge n'aura aucun mercredi pour être avec ses enfants.

Mme Claire BOURVEN demande si les vacances sont posées et validées.

Mme Estelle RIBEREAU répond que les congés payés sont planifiés jusqu'à la semaine 15. Au-delà de cette période, c'est à l'étude pour les vacances d'été. D'autres réunions sont programmées avant le 2 mars prochain.

M. Pascal LE PAGE souhaite savoir si ces vacances sont posées dans leur service d'origine ou dans ce nouveau service.

M. Franck MONFORT aimerait avoir des explications sur les communs. Il constate qu'ils sont coupés sur plusieurs séances et dans différents services.

Mme Estelle RIBEREAU explique que c'est pour amener du renfort dans les équipes de soins.

M. Jacques LE BORGNE comprend bien qu'il n'y a pas de licenciement mais une perte de 6 ETP et demande si la chef d'équipe est-elle incluse dedans.

Sur le commun, M. Pascal LE PAGE veut comprendre comment on fait pour savoir comment les salariés bougent.

Mme Christelle COADIC indique que ce sont des zones géographiques différentes. Les salariées changeront tous les jours pour ne pas effectuer les mêmes tâches. Elles vont intervenir dans les services entre 14h et 17h.

Mme Estelle RIBEREAU ajoute que c'est la chef d'équipe qui va déterminer les services. Il n'existe pas de lien hiérarchique entre la chef d'équipe et les cadres de santé mais des liens fonctionnels.

M. Jacques LE BORGNE voit que dans la grille présentée la Direction présente des semaines de trois R + 1RR alors que la convention collective dit qu'un salarié doit bénéficier de quatre repos

Mme Estelle RIBEREAU annonce que cette information leur a été remontée.

M. Franck MONFORT souhaite voir ce qui a été réalisé en Restauration et demander par écrit aux salariés leur souhait d'affectation.

Mme Estelle RIBEREAU dit que Mme Christelle COADIC va rencontrer l'ensemble des agents afin de connaître le service dans lequel ils veulent être - ou pas - être affectés. Dans une équipe de quarante personnes, les vœux sont différents mais des choses sont possibles.

M. Pascal LE PAGE revient sur le créneau horaire 6h30 – 14h. Ces personnes prennent leur petit déjeuner à 5h30 et ne mangeront pas avant 14h30 – 15h ? Il faudrait intégrer une pause de 30 mn dans cet horaire.

Mme Estelle RIBEREAU indique qu'elles auront une pause de vingt minutes. Des ajustements doivent être effectués.

Mme Estelle a évoqué précédemment les horaires du soir. M. Pascal LE PAGE constate que sur la grille le nombre de soirs travaillés n'est pas équitable.

Avant de donner un avis sur cette organisation, les élus du CSE souhaitent en discuter ensemble. La Direction quitte la salle de réunion.

Après discussion et le retour de la Direction, M. Stefano DE BLASIO, Secrétaire du CSE, demande un avis sur l'organisation des ASH / ASI au sein d'un même service.

16 votants :
Pour : 0 voix
Contre : 16 voix

A l'unanimité des votants, les élus du CSE donnent un avis défavorable sur l'organisation des ASH / ASI au sein d'un même service.

Les élus reconnaissent la qualité du travail et l'écoute de la Direction sur les remarques des organisations syndicales. Le dialogue social existe au sein de la Fondation. Mais les élus ne peuvent pas donner un avis favorable sur une organisation qui amène à une diminution de six ETP.

M. Franck MONFORT ajoute que ce vote défavorable n'est pas une remise en cause du travail fourni par les intervenants. Mais ils ne peuvent pas être favorables à la disparition de ces six postes.

M. David COGEN dit que cette organisation se mettra en œuvre en mars 2020. Les questions et les remarques des élus et des salariés font évoluer cette organisation. Maintenant que le CSE a donné un avis défavorable sur l'organisation, il espère un avis favorable sur les grilles horaires qui seront présentées lors du CSE de février prochain.

I. Information sur le déploiement des 15 lits supplémentaires sur le site de St Luc.

Mme Estelle RIBEREAU présente ce point.

Elle annonce le recrutement d'un

- 0.80 ETP aide-soignant avant le 2 décembre 2019,
- 0.20 ETP ergothérapeute
- un ETP Kinésithérapeute.

La Direction aurait souhaité une montée progressive des entrées, mais les sollicitations pour ce nouveau SSR ont été nombreuses. La montée en charge s'est faite rapidement, cela s'est également majoré par une augmentation des entrées du SSR cardio vasculaire la même semaine.

Il y a eu une erreur d'adressage comme cela peut être le cas dans tout service. Tous ces facteurs ont mis l'équipe en difficulté. La Direction a rencontré les professionnels du service le 16 décembre 2019. Le lendemain, Mme RIBEREAU s'est rendue sur le site de St Luc lors des transmissions. Les cinq lits qui doivent permettre de désengorger les urgences ne sont pas encore en place. Ces lits sont prévus dans des chambres particulières. Elle a rencontré mi-janvier le Dr BOU LAHDOU qui intervient également au Centre Hospitalier du Pays de Morlaix afin de se coordonner.

Les patients vont arriver prochainement. Il y a déjà un renfort de 0.2 aide-soignant par la suite le pool pourra être réservé également, du temps kinésithérapeute et ergothérapeute sont aussi prévus pour cette nouvelle activité.

Perharidy est parmi les derniers à mettre en place ces lits de SSR fluidité des parcours sur la Bretagne. Certains établissements ont commencé en novembre 2019

M. David COGEN confirme que le profil du patient est âgé en lien avec la fermeture de Kerlena.

Mme Estelle RIBEREAU sait que les salariés sont inquiets par la montée en charge du travail, il s'agit de patient ayant des profils différents de ceux accueillis en SSR cardiovasculaire. L'organisation et les tâches ne sont pas les mêmes. Il va falloir apprendre à s'organiser autrement.

Mme Périne NOBLANC demande si le retour du patient à domicile s'effectue au bout d'une semaine.

Mme Estelle RIBEREAU explique qu'avant son arrivé c'est-à-dire encore au CHPM, le patient signe un contrat d'engagement sur la durée de son séjour. Il va de soi que si le patient n'est pas en mesure de sortir du service de manière sécuritaire son projet de sortie sera réévalué.

M. Michel MOGAN ajoute que l'ARS décidera de la poursuite de ce projet. Aujourd'hui, ce dispositif est installé dans tous les départements. La Fondation avait répondu à cet appel à projet pour dix lits : cinq sur Roscoff et cinq sur TY YANN. Mais sur Brest, c'est le CHRU qui a obtenu les cinq lits qui seront positionnés sur le SSR de GUILERS.

VII. Désignation d'un nouveau membre pour siéger à la commission économique.

M. David COGEN présente ce point. Il indique que la commission économique n'a pas pu être mise en place l'an dernier. Cette commission permettra d'expliquer la manière dont sont présentés les budgets. Il dit aux élus de ne pas hésiter à revenir vers lui pour des sujets de discussion. Il ajoute que des informations sensibles peuvent être discutées lors d'une commission économique puis basculer en réunion de CSE. Il demande aux instances syndicales CGT et SUD le nom des nouveaux membres.

Pour le syndicat SUD : Mme Lucie PACOT sera remplacée :

- En commission économique par Mme Stéphanie QUINIOU.
- En CSE par M. Pascal LE PAGE qui devient donc élu titulaire.

Les élus CGT demandent un temps de réflexion pour nommer un élu.

Suite à la démission de Mme Marie Aline LE GUILLOU, membre titulaire CGT, cette dernière sera remplacée par Mme Sylvie BODILIS qui devient élue titulaire

M. Franck MONFORT confirme également la démission de M. Jean Luc DERRIEN, élu suppléant CGT.

XII. Information sur l'étude en cours portant sur les grilles horaires en restauration site de Perharidy.

M. David COGEN dit que cette étude a demandé un travail important afin d'équilibrer les codes horaires.

M. Gaël LE VEZO présente le diaporama

Appui d'expertise en process et organisation de l'UCP du centre de Perharidy

SOMMAIRE

1. Rappel du contexte et des attendus

=> Le contexte : suite au bilan des entretiens individuels des personnels du service restauration, la fondation Ildys a souhaité compléter la phase d'écoute d'une mission d'appui d'expertise en process et organisation.

=> L'objectif : co-construire avec les représentants de l'équipe de cuisine, le chef de cuisine, le responsable hôtelier d'une organisation optimisée basée sur la répartition des missions et des postes.

=> Les attendus :

- Une description détaillée de la fonction restauration avec la répartition des postes par tâche et par fonction, la définition des temps de travail
- La mise au point d'un roulement

2. La démarche de travail

2.1 Un fonctionnement en groupe de travail

=> 1 réunion de présentation et 3 réunions du groupe de travail composé de :

- La Direction : V.ROUXEL
- Le responsable hôtelier : G.LE VEZO
- Les 3 référents du service : E.POSTEC, D.GUILLOU, M.OLLIVIER
- Des agents du service restauration : 1 à 2 agents présents à chacune des réunions

2.2 Une analyse de l'organisation en place

☐ Les outils

- Les plannings de travail
- Les fiches de poste et les fiche de tâches
- La matrice des compétences
- Les observations terrain (réalisées sur 2 matinées par A.Goarnisson)

☐ Les plages horaires de travail

Actuellement :

- Sur la semaine : 6 plages horaires
- Sur le WE : 3 plages horaires

☐ Une description détaillée des tâches

2.3 La définition d'une organisation optimisée

☐ Les outils

- Les comparatif fiche de poste / description de l'organisation au quart d'heure

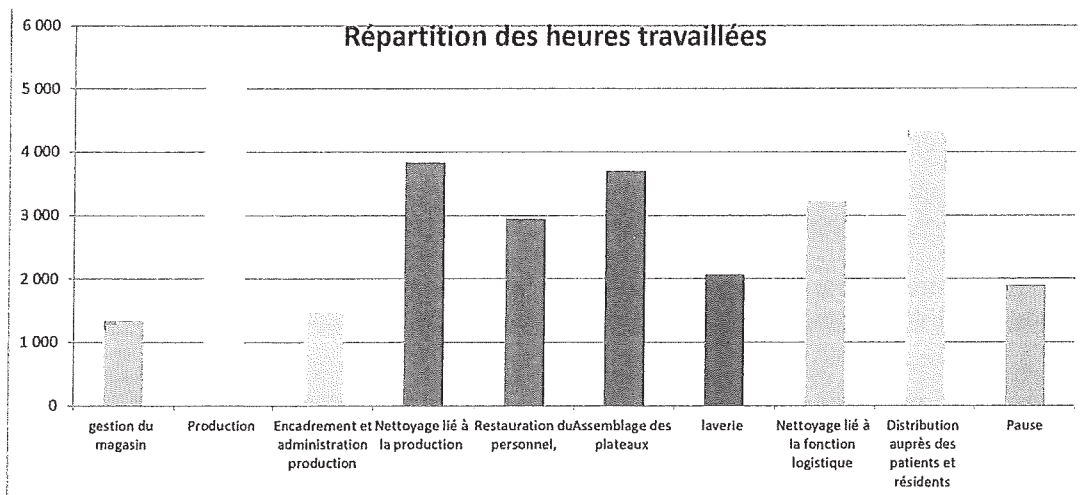
Les retours des agents en groupe de travail : séance de brainstorming sur les points forts et points faibles de l'organisation

☐ Les axes d'amélioration identifiés avec le groupe de travail :

- Redéfinition des tâches pour certains postes
- => Poste 5 : décaler sur l'après midi la préparation des dotations afin d'avoir toujours une personne dans la zone magasin
- => Poste 13 : retirer de ses tâches le débarrassage du self, tâche reportée sur le poste 10
- => Poste 9 : retirer de ses tâches la prise en charge des retours chariots du déjeuner
- => Poste 18b : fiche de poste à clarifier avec le détail des missions
- Mise à jour des fiches de poste
- Suivi du respect des fiches de poste (avec des attentes exprimées sur le suivi du nettoyage) : mission à intégrer à la fiche de poste des référents.
- Optimisation des temps de travail des poste de l'après midi
- Uniformisation des horaires : trop d'horaires du matin différents
- La formalisation du planning en mode dégradé (- 1 agent, avec utilisation du poste 10)

☐ La description de l'organisation projetée

☐ Les données RH



2.4 La définition d'un cahier des charges, préalable à l'élaboration d'un roulement

☐ Les attentes des agents – les principes définis

- Les attentes exprimées par le personnel présent aux réunions de travail :
- Equité, avec notamment la notion d'équité sur la réalisation des soirs
- Polyvalence des personnels pour gagner en souplesse dans la gestion du planning (et des absences), tout en maintenant une spécialisation de certains postes (secteur chaud)
- Régularité
- Transparence, lisibilité

☐ Les critères d'élaborations

- La contrainte réglementaire : une amplitude des 11h entre 2 jours travaillés
- Une trame de roulement sur une base de 16,5 ETP - 17 agents

Intégration du poste à 0,5 ETP sur poste le plonge avec travail les weekends, et en alternance : lundi/mercredi/vendredi et mardi/jeudi

- Une trame de roulement non nominative
- Soit en semaine :
- 4 plages horaires au lieu de 6

Répartition des postes de travail par tranche horaire en semaine

Horaires		Postes concernés					
06:30	14:30	13	14				
07:00	15:00	5	6	7	10	11	
08:00	16:00	8	9	16			
12:00	20:00	12	15	18			

Répartition des postes de travail par tranche horaire les WE et JF

Horaires		Postes concernés					
07:00	15:00	1	2				
08:45	13:30	3					
12:00	20:00	4					

- La fréquence des WE travaillés : 1 toutes les 3 semaines
- Si WE travaillé, RH posés avant et après, avec idéalement 1 RR avec un RH
- La prise en compte des référents : pas de weekend travaillé, RTT et tâches administratives positionnées
- La fréquence des soirs travaillés : répartition équitable entre les agents, 5 à 6 soirs par mois, pas de semaine complète en horaires du soir
- La mise en place de 4 pools regroupant des agents par secteur :
 - Magasin
 - Chaud
 - Allotissement
 - Selfs (avec Saint Luc)

Au sein d'un même pool, les agents sont polyvalents.

Cette notion de pool ne doit pas exclure la polyvalence entre secteur. La gestion des congés et des absences exige en effet une polyvalence entre pool.

3. Présentation des solutions

3.1 L'harmonisation des horaires

Actuellement /

Répartition des postes de travail par tranche horaire en semaine

Horaires		Postes concernés		
06:30	14:30	13	14	
07:00	15:00	10	11	
07:15	15:15	6	7	
07:30	15:30	5		
08:00	16:00	8	9	16
12:15	20:15	12	15	18

Répartition des postes de travail par tranche horaire les WE et JF

Horaires		Postes concernés		
07:30	15:30	1	2	
08:45	13:30	3		
12:00	20:00	4		

Dans l'organisation projetée

Répartition des postes de travail par tranche horaire en semaine

Horaires		Postes concernés					
06:30	14:30	13	14				
07:00	15:00	5	6	7	10	11	
08:00	16:00	8	9	16			
12:00	20:00	12	15	18			

Répartition des postes de travail par tranche horaire les WE et JF

Horaires		Postes concernés					
07:00	15:00	1	2				
08:45	13:30	3					
12:00	20:00	4					

Les avantages :

- Simplicité : projection plus aisée pour les agents
 - Réduction des contraintes pour le respect de l'amplitude des 11h
 - Possibilité de travailler sur une trame de roulements par groupe horaires et non par poste
- => Souplesse pour la réalisation des plannings nominatifs

Les 5 groupes horaires:

Répartition des postes de travail par tranche horaire en semaine

	Nb	Horaires		Postes concernés				
M1	2	06:30	14:30	13	14			
M2	5	07:00	15:00	5	6	7	10	11
M3	3	08:00	16:00	8	9	16		
S	3	12:00	20:00	12	15	18		

Répartition des postes de travail par tranche horaire les WE et JF

	Nb	Horaires		Postes concernés				
M2	2	07:00	15:00	1	2			
C	1	08:45	13:30	3				
S	1	12:00	20:00	4				

3.2 Trame de roulement : version initiale

Une première trame proposée au groupe de travail le 17 décembre :

- ⇒ à partir des critères d'élaboration retenus
- ⇒ sur 4 semaines

Les retours du groupe de travail :

- Le groupe valide le fonctionnement en équipe
- Une répartition des WE travaillés non équilibrée : 12 agents travaillant 1 WE par mois, 2 agents travaillant 2 WE par mois.
- Pas de semaine complète sur l'horaire S, souhait d'avoir 6 à 7 soirs par mois au maximum
- Erreur sur le poste Self 1 : en M3 et non M2
- Remplacement du référent Magasin par un agent du pool magasin uniquement
- Privilégier le code M3 sur le pool allotissement
- Mise en place d'un poste fixe sur le pool self qui ne fera que les postes des groupes horaires M2, S et C
- Alternance des horaires M2/S sur les weekends
- L'intégration du poste administratif les mercredis

3.3 Trame de roulement : version corrigée

Une trame de roulement déclinée sur 7 semaines afin d'obtenir une juste répartition des WE et soirs travaillés.

Les avantages :

- Equité dans l'affectation des postes « sensibles » : 2 WE et 9 soirs travaillés par cycle pour les 14 agents concernés
- Intégration d'un poste « volant » pour assurer les remplacements
- Possibilité d'intégrer une semaine de CP sur chacune des semaines du cycle avec le retrait des RTT
- Possibilité de mettre en place une rotation sur les postes pour favoriser la polyvalence

M. Franck MONFORT comprend que chaque ligne va se reporter à l'identique chaque année.

M. Gaël LE VEZO confirme en indiquant que le cycle planifié sur sept semaines se reporte à l'identique mais l'affectation à un poste différent pourrait amener un changement. Il a été demandé à chaque salarié de donner ses souhaits. Ce qui est important : c'est de savoir, de connaître les horaires et le poste de travail.

M. Franck MONFORT indique que certains salariés ont demandé à rester plus longtemps sur un même poste. Il a déjà alerté dans ce sens.

M. Gaël LE VEZO répond qu'il est important d'être polyvalent.

M. Franck MONFORT a discuté avec le représentant du personnel qui travaille dans ce service. Nous sommes dans le mois où nous pouvons faire des propositions. Il pense savoir que M. LE VEZO a demandé aux salariés de choisir quatre postes de travail. Par contre, il faut être attentif aux choix des CDD ou CDI en sachant que certains ne seront plus au sein du service à termes.

M. David COGEN répond qu'on ne peut pas faire de différences entre les CDD et les CDI. Il entend et en tiendra compte.

M. Louis CASTEL demande s'il existe des postes adaptés.

M. Gaël LE VEZO répond négativement mais précise que le poste sur le site de St Luc est plus léger.

M. Stefano DE BLASIO rappelle que le salarié qui travaille sur le poste de St Luc est seul certains soirs. Ce poste a été identifié comme salarié isolé.

Il faut mener une réflexion afin de mettre en place un système qui puisse alerter en cas de problème.

M. David COGEN pense comme M. DE BLASIO. Il note que c'est un sujet qu'ils doivent traiter.

Dossiers transversaux**V. Information sur l'avancement du plan de mobilité et déplacement**

M. David COGEN présente le diaporama.

1. RAPPEL DE LA METHODOLOGIE**Méthodologie générale avec communication continue sur la démarche**

- Phase préparatoire : Formation EKOPDM : choix des objectifs et du retro planning. Choix des parties prenantes
- Phase 1 / Accessibilité : Cartographie des flux de personnes. Etude de l'accessibilité des sites.
- Phase 2 / Etude des pratiques et des besoins : Etude des pratiques et des besoins de déplacements des collaborateurs. Analyse de l'enquête et croisement des diagnostics.
- Phase 3 / Plan d'action : Rédaction d'un plan d'action opérationnel avec indicateurs de suivi

2. ETUDE DES LIEUX D'HABITATION**3. SYNTHÈSE DE L'ETUDE D'ACCESSIBILITE (Document en annexe)****4. SYNTHÈSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE (Document en annexe)****Les prochaines étapes :**

Décembre – janvier : construction et validation d'un plan d'action

Février : rédaction et remise des rapports réglementaires

5. PROPOSITION DE PLAN D'ACTION

Suite à la présentation de ce diaporama, M. David COGEN salue le travail réalisé par le groupe transport. Le taux de réponse aux questionnaires confirme le sentiment d'un intérêt croissant des salariés. Ce travail va se poursuivre avec l'élaboration d'un plan d'actions qui valorisera les engagements de la Fondation en matière d'organisation et d'incitation diverses. Il invite les élus à participer à ces échanges et évoque la possibilité de mettre ce thème à l'ordre du jour des prochaines rencontres DS et Direction.

Ce plan d'action fera l'objet d'une présentation au cours d'un prochain CSE.

II. Planification des réunions 2020 des CSE dédiés aux questions de santé et de sécurité

Les réunions 2020 des CSE dédiés aux questions de santé et de sécurité auront lieu en février, mai, septembre et novembre.

La commission santé et sécurité aura lieu le 16 avril 2020.

Additif 1 Avis du CSE sur la prime décentralisée

La Direction propose de reconduire la prime sur les mêmes modalités que l'an passé.

M. Stefano DE BLASIO demande l'avis aux élus

Pour : 16 voix

Les élus donnent un avis favorable sur la prime décentralisée à la majorité des votants.

Les débats étant clos, la séance est levée à 19h20.

Prochaine réunion du CSE : jeudi 20 février 2020 à 14h sur le site de LANDIVISIAU

La Présidente

Mme Hélène BLAIZE

Le Secrétaire du CSE

M. Stefano DE BLASIO

