

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

Approuvé

DATE DE LA REUNION :

Mardi 24 janvier 2023 à 14h sur le site de Landivisiau

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

Collège 2						
Syndicats	Titulaires	Présents	Votants	Suppléants	Présents	Votants
CGT	LE SANN Fanny			BODILIS Sylvie		
	LE BORGNE Jacques	X	X	MONFORT Franck	X	X
	HUMILY Manon	X	X	LE ROUX Nolwen	X	X
	KEROUANTON Céline	X	X	VIMFLES Justine	X	
SUD	QUINIOU Stéphanie	X	X	BODENES Sonia	X	X
	LUCAS Thomas			LE LANN Philippe		

Collège 3						
Syndicats	Titulaires	Présents	Votants	Suppléants	Présents	Votants
CGT	PHAM Viet Khoi			JACOPIN Christelle		
SUD	COTONNEC Christelle	X	X	ROPARS Thomas		

Représentants syndicaux		Présents
CGT		
CFDT	CASTEL Louis	X
SUD	KERNEUR Yann	X

Assistent à la réunion :

M. Guy RENIER, Responsable de la restauration

Mme Gaëlle ROLLAND, Responsable du Pôle Social

Mme Estelle RIBEREAU, CGS

M. Matthieu DOUCHAIN, Responsable du Pôle Sanitaire

Mme Maryse DELDICQUE, permanente administrative du CSE

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

Mardi 24 janvier 2023 à 14h00

Salle des fêtes – Site de Saint Vincent Lannouchen

Dossiers transversaux

1. Approbation des procès-verbaux des CSE du 23 novembre, du 14 décembre 2022 et du 4 janvier 2023.
2. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2023*.
3. Avis sur le projet stratégique 2023-2027*.
4. Information sur les allègements de cotisations pour les années 2021-2022.
5. Les mouvements CDI des salariés du dernier trimestre 2022.
6. Retour sur la commission ASC du 20 décembre 2022.

Pôle sanitaire

7. Situation des AS du service de SSRS Neurologie.
8. Avis sur les grilles horaires des aides-soignants du SSRS Neurologie*
9. Point sur la situation du SSR Polyvalent.
10. Evolution de l'effectif médical sur le site de Ty Yann.

Pôle médico-social

11. Information sur les tarifs hôteliers.

Pôle social

12. Demande d'une enquête sur les RPS.
13. Présentation de l'audit du pôle social par le cabinet JBRH.
14. Avis sur la grille des éducateurs du Foyer du Pont Neuf grand.
15. Avis sur l'accord d'entreprise relatif aux transferts*

Pôle ressources

16. Point sur le service restauration site de TY Yann.

La Secrétaire du CSE,
M. CREACH



* documents joints

Le Président,
H. BLAIZE



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS
DU 24 JANVIER 2023 APPROUVÉ**

Début de la réunion : 14h

La présidence de la réunion est assurée par M. David COGEN, Directeur Général délégué à la stratégie, M. Michel MOGAN, Directeur Général délégué aux parcours de vie et de santé et de M. Eric ESNAULT, Responsable des Ressources Humaines.

Arrivée de M. Guy RENIER à 14h

Point 1 : Approbation des procès-verbaux des réunions du C.S.E. du 29 novembre 2022, du 13 décembre 2022 et du 4 janvier 2023 (CSE extraordinaire)

*Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 novembre 2022 :

Mme CREACH propose aux élus de voter.

POUR : 16 (avec une voix de la Direction) ABSTENTION : 2 CONTRE : 0

Le procès-verbal est approuvé.

*Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 décembre 2022 :

Mme CREACH demande à l'assemblée de voter.

POUR : 14 (avec une voix de la Direction) ABSTENTION : 4 CONTRE : 0

Le procès-verbal est approuvé.

*Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 4 janvier 2023 :

Mme CREACH soumet ce point au vote des élus.

POUR : 16 (avec une voix de la Direction) ABSTENTION : 2 CONTRE : 0

Le procès-verbal est approuvé.

Ces 3 procès-verbaux sont approuvés à la majorité.

Point 16 : Point sur le service restauration du site de Ty Yann

M. Eric ESNAULT parle de 2 départs de salariés en CDI à la cuisine de Ty Yann, licenciés pour faute grave. Un départ en octobre concernant un salarié pour lequel une enquête pour outrages sexistes a eu lieu et un départ en décembre concernant un salarié qui a giflé l'un de ses collègues.

M. Guy RENIER informe sur la situation actuelle : le second de cuisine a pris la place du responsable depuis un mois et demi et pour 3 mois d'essai, c'est une personne appréciée par ses collègues et reconnue pour son travail mais assez introvertie.

Le poste de second est occupé actuellement par une personne qui n'a pas le niveau technique et le poste de plongeur a été remplacé. Les autres cuisiniers sont revenus d'arrêts maladies.

Un poste de second reste à pourvoir et un remplacement maladie en CDD.

Depuis janvier, la situation s'est apaisée et la prestation s'est améliorée. M. RENIER est plus présent et travaille avec la salariée à l'essai, sur l'hygiène, l'aspect culinaire mais aussi sur des nouvelles recettes. Il faut trouver un second de cuisine qui a un bon niveau de cuisinier.

M. Jacques LE BORGNE indique que le turn-over important était inquiétant. Il souligne néanmoins que le niveau de la prestation s'est bien amélioré depuis la ré-internalisation de ce service.

M. RENIER confirme un nombre important d'absences avant décembre et il a eu du mal à pallier aux arrêts maladie.

Mme Michelle CREACH demande s'il y a eu des candidatures pour les postes non pourvus.

M. RENIER répond que l'annonce n'est pas encore sortie et qu'il est difficile d'avoir de vrais « cuisinants ».

Pour Mme CREACH, il est possible d'avoir des gens capables car on n'est pas dans un restaurant privé.

M. RENIER répond que ce service ne ressemble pas à celui de Roscoff où il y a 15 salariés. A Ty Yann ils sont seulement 7.

Mme Justine VIMFLES pense qu'il faudrait proposer une formation aux salariés présents actuellement.

M. RENIER parle d'un CAP de cuisinier fait en 6 mois maintenant, mais les personnes sortant de cette formation ne sont pas forcément capables d'être seules en cuisine.

M. David COGEN fait confiance à M. RENIER pour trouver le personnel nécessaire à ce service.

Arrivée à 14h25 de Mme Christelle COTONNEC

M. RENIER souhaite trouver quelqu'un avant mai 2023 pour ne pas attendre la fin de la période d'essai du second de cuisine passé responsable.

Arrivée à 14h30 de Mme Gaëlle ROLLAND et de Mr BOURRIAUD du Cabinet JBRH

M. Franck MONFORT demande à ce que le bureau utilisé précédemment ne soit plus partagé car ce local est trop petit et il faut absolument éviter les problèmes d'harcèlement comme ceux repérés fin 2022. Ce bureau est trop petit pour accueillir 2 salariés en même temps et surtout s'il s'agit d'un homme et d'une femme. Il va falloir trouver une solution.

M. RENIER dit ne pas avoir creusé sur ce plan.

M. Eric ESNAULT partage l'avis de M. MONFORT pour mettre 2 bureaux distincts à disposition. Il va voir cela avec M. RENIER.

M. COGEN est également d'accord sur le bureau utilisé sans être adapté à la situation. Mais malgré tout, ces gens seront amenés à travailler ensemble dans ce même service.

Départ de M. Guy RENIER à 14h35

Point 3 : Présentation de l'audit du Pôle Social par le Cabinet JBRH

Mme ROLLAND parle d'un audit demandé par la Direction avec le choix d'un consultant extérieur. Le Cabinet JBRH a été sollicité et M. BOURRIAUD présente la méthodologie de cet audit qui débutera début février 2023.

L'audit concerne l'examen des outils existants, il n'est pas centré sur les évaluations. On s'assure de l'existence d'un certain nombre d'outils, il faut analyser des données pour les confronter à un référentiel avec recommandation d'actions directives. C'est également l'examen d'un cadre de travail et des recommandations pour faire évoluer ce dernier.

L'audit organisationnel concerne les relations entre un cadre de travail et les salariés.

M. BOURRIAUD énumère des procédures en matière éducative, la sécurité des usagers et des salariés, les relations avec les familles, des protocoles d'hygiène, en cas d'accident, de fugue, etc. vérifier le respect de ces procédures. Vérifier également les obligations d'affichage, les réglementations (règlement intérieur, registre de traçabilité, le cadre éthique).

Il faudra voir la compétence communicationnelle : comment se passent les rencontres de travail c'est-à-dire les réunions, les transmissions, l'éthique, l'équipement et les compétences pour fonctionner correctement, les codes communicationnels pour les salariés entre eux et avec la hiérarchie.

Enfin, étudier les parcours professionnels avec la gestion au jour le jour des effectifs, les recrutements : voir sa méthode et les supports de communication ; la gestion des carrières et la gestion des compétences. Le cadre de travail doit-il être amélioré, les outils de gestion à disposition des responsables en partenariat avec le service R.H.

Il y aura une collecte des informations, un examen documentaire en collaboration avec les R.H., la responsable du pôle, les chefs de service et un questionnaire sûrement en ligne pour tous les salariés du pôle. Des entretiens se feront avec les responsables de service, avec les coordinateurs, avec le responsable des R.H. et la responsable du pôle pour voir les choses plus techniquement et plus en profondeur.

La mise en place est prévue début février, les 3 étapes se feront simultanément avec un déroulement sur le mois de mars et fin mars-début avril, les résultats devraient être remis à la Direction.

Pour répondre à Mme Justine VIMFLES, M. BOURRIAUD confirme le respect de l'anonymat. Il pourra y avoir la mise en place d'urnes pour récupérer les réponses.

M. Franck MONFORT a plusieurs remarques à faire sur l'intervention : M. BOURRIAUD va prendre connaissance des différents cahiers revendicatifs dans les services qui sont à la base du départ du mouvement des personnels. Un autre point important concerne les contrats de travail puisque dernièrement, démission d'une personne qui n'avait pas eu son contrat depuis janvier 2023. Plusieurs salariés souhaitent partir de la Fondation sous différentes formes : démission, rupture conventionnelle ou congé sabbatique pour quitter leur poste. M. MONFORT aimerait que les élus du CSE soient concernés pour cet audit sous forme d'entretien.

M. BOURRIAUD répond que ce n'est pas prévu et qu'il n'a pas eu connaissance de souci avec des contrats de travail mais cela fait partie des outils de fonctionnement et s'il y a nécessité, ce sera étudié lors de l'audit.

M. David COGEN dit que la rémunération et les contrats doivent être garantis et si le constat est fait qu'ils ne sont pas respectés, c'est un point à revoir. Si des élus du CSE souhaitent participer à l'audit, ce sera à organiser.

Pour M. Franck MONFORT, ce serait intéressant d'y participer et d'échanger sur les situations rappelant que 3 élus du CSE travaillent dans ce pôle.

Quant aux départs déjà réalisés ou à venir, la restitution de M. BOURRIAUD sur les entretiens ne pourra pas laisser penser de quel salarié il s'agit. Il faut qu'à travers l'informatique, les salariés se sentent en sécurité à ce niveau.

M. BOURRIAUD est remercié par la Direction pour ses explications.

Départ à 15h25 de M. BOURRIAUD

Point 14 : Avis sur la grille des éducateurs du Foyer du Pont Neuf Grand

Ce point est reporté.

Point 12 : Demande d'une enquête sur les RPS

M. Franck MONFORT annonce que suite à une erreur d'échanges par mail, ce point n'a pas été mis à l'ordre du jour du CSSCT.

M. COGEN et M. ESNAULT trouvent plus pertinent de traiter ce point en CSSCT.

M. MONFORT pense que les élus du CSSCT n'ont pas les compétences nécessaires au niveau de la médecine du travail de Brest et souhaite que les élus et la Direction Générale puissent se mettre d'accord pour faire un cahier des charges ensemble et choisir ensemble le prestataire qui effectuera cette enquête globale sur la Fondation. Pour lui, lancer un diagnostic RPS en même temps que l'audit ne serait pas bien perçu.

M. Eric ESNAULT le pense aussi et quelques personnes du CSSCT pourront travailler sur un document concernant la méthodologie et le contenu de l'enquête.

Mme Gaëlle ROLLAND indique que la Fondation accueille une stagiaire en master 2 depuis le 16 janvier 2023 qui connaît bien les RPS et particulièrement la mise à jour du DUERP. Elle sera présente jusqu'à mi-juillet avec la mission de la mise à jour sur les RPS, sur les familles et les sujets que l'on accompagne.

M. COGEN précise que plusieurs années en arrière, des questionnaires avaient été diffusés avec la mise en place des plans d'actions avec le CSSCT, le tout intégré au DUERP. Mais aujourd'hui la Direction n'a pas la capacité de le faire et prévoit l'intervention d'un cabinet extérieur.

Point 15 : Avis sur l'accord d'entreprise relatif aux transferts

M. Eric ESNAULT énumère les différents articles de l'accord d'entreprise relatif aux transferts des enfants du pôle social. Une information sera faite au CSE avant chaque transfert prévu.

L'organisation de transferts (séjours éducatifs) s'inscrit dans le cadre, d'une part, du projet d'établissement du Pôle social de la Fondation Ildys, et, d'autre part, des projets individuels des enfants et adolescents accueillis.

Dans la continuité de l'accompagnement pédagogique et éducatif, les transferts sont l'occasion de créer des contenus éducatifs, culturels et sportifs qui permettent d'enrichir l'environnement habituel de vie.

Le présent accord vient préciser les modalités d'organisations de ces transferts. Il est applicable à la date de signature, pour une durée indéterminée.

Un transfert est un séjour, d'une durée supérieure à 48 heures, organisé pour des enfants et/ou adolescents en dehors de l'établissement. Il peut avoir lieu pendant les périodes de scolarité ou pendant les vacances scolaires. En conséquence, la sortie au cours d'un week-end d'une durée inférieure ou égale à 48 heures ne peut être considérée comme un transfert.

**Arrivée à 15h40 de Mme Estelle RIBEREAU et de
M. Matthieu DOUCHAIN**

M. ESNAULT indique que la CGT a signé l'accord, la CFDT s'abstient et SUD refuse de signer car les salariés souhaitent avoir 5 jours de repos après un transfert de 5 jours alors qu'il est proposé seulement 3 jours de récupération.

M. COGEN trouve dommage que 2 syndicats sur 3 ne signent pas cet accord.

M. Franck MONFORT trouve que cet accord est mieux que la première version présentée.

M. Jacques LE BORGNE ajoute que les salariés du social qui se sont exprimés sur l'accord étaient tous favorables à une signature de l'accord

La Secrétaire du CSE propose ce point au vote :

POUR : 12

ABSTENTION : 1

CONTRE : 4

Le CSE donne un avis favorable à la majorité.

Départ de Mme Gaëlle ROLLAND à 15h50

Point 7 : Situation des AS du service SSRS Neurologie

La présentation du diaporama suivant est effectuée par Mme RIBEREAU pour démontrer la mobilité de cette équipe.

11 postes en un an : 7 CDI et 4 CDD de longue durée. Sur ces 11 postes, 6 recrutements de candidatures du SSR Neuro les 5 autres n'ont pas provoqué de demandes de salariés du SSR Neuro.

Actuellement la situation R.H. montre 4 arrêts maladie longs dont 3 en maladie avant maternité et 2 démissions pour réorientation professionnelle.

Il y a eu 16 réunions durant l'année 2022 hors période estivale soit en moyenne 2 réunions par mois et 4 retours en CSE concernant ce service.

Point 8 : Avis sur les grilles horaires des aides-soignants du SSRS Neurologie

Mme RIBEREAU a transmis la grille comportant 10 signatures favorables et 10 signatures contre.

- > La grille présentée respecte les accords d'entreprise :
 - Roulement de 11 semaines (< 16 semaines) (21 semaines pour l'ancien roulement)
 - 4 week-ends travaillés sur 11 semaines
 - En moyenne 18 week-ends travaillés donc 34 week-ends non travaillés par an (> 26 week-ends non travaillés)
 - En moyenne 18 dimanches travaillés donc 34 dimanches non travaillés par an (> 30 dimanches non travaillés)
 - 1 week-end sur 11 semaines en 12h suivi de 2 jours de repos (1 jour de repos dans l'accord) (idem pour le week-end en 10h)
- > Respecte les accords QVT :
 - Diminution des codes horaires (- 33%)
 - Suppression de l'horaire de coupe
 - Nous passons de 4 « tampons » par semaine pour 20 soignants soit 20% des horaires
 - À 2 « tampons » par semaine pour 22 soignants soit 9% des horaires

Comparatif Ancienne grille >< Nouvelle grille

Ancienne grille	21 semaines	8 we travaillés	4 semaines tampons	sur 52 semaines*	environ 20 we travaillés	environ 10 semaines tampons par an
Nouvelle grille	11 semaines	4 we travaillés	1 semaine tampon		environ 18 we travaillés	environ 5 semaines tampons par an

Pour répondre à Mme CREACH, Mme RIBEREAU explique que ce service a 2 secteurs différents. M. Eric ESNAULT pense que c'est une avancée lorsque l'on compare les 2 grilles.

M. MONFORT parle d'une grille non légale parce qu'il y a toujours des horaires tampons.

Mme Claire BOURVEN a eu connaissance d'une grille proposée par les salariés et comportant la signature de la majorité du personnel.

Mme RIBEREAU indique que ce planning n'est pas viable en l'état.

M. COGEN a besoin d'avoir un avis du CSE sur la grille proposée et non sur les horaires tampon.

Pour Mme Michelle CREACH, cette grille ne respecte pas les accords d'entreprise puisque les roulements ne se répètent pas à l'identique. Elle se demande si la mobilité du SSR Neuro n'est pas due au fait justement de ne plus vouloir rester dans ce service où la Direction impose une grille avec des journées plus longues, parfois jusqu'à 84h en 15 jours. Durant le COVID, des journées de 12h avaient pu être mises en place sur une durée précise mais sur une grille permanente, c'est différent.

M. DOUCHAIN réfute l'idée d'une grille imposée, un travail a été fait avec les équipes avec 16 réunions durant l'année 2022.

Mme RIBEREAU parle du souhait d'une salariée pour cet horaire de 12h.

Mme Maggy CONAN trouve qu'il est regrettable d'imposer cela à une équipe de 22 personnes.

Mme Manon HUMILY demande si la Direction accepterait de faire un essai avec la grille proposée par l'équipe d'aides-soignantes.

Mme RIBEREAU et M. DOUCHAIN refusent cette proposition.

Mme Claire BOURVEN demande si les salariés auront la possibilité de poser 6 RRS dans l'année.

Mme RIBEREAU confirme que oui.

Mme Stéphanie QUINIOU interroge sur le nombre de salariés qui pourront partir en même temps en CP avec cette nouvelle grille.

Mme RIBEREAU dit que les salariés de ce service ont le droit aux congés comme les autres et qu'il sera possible d'être absent à 5 en même temps.

La CGT demande une suspension de séance à 16h35.

Reprise de la réunion à 16h45.

Ce point est soumis au vote :

POUR : 0

ABSTENTION : 3

CONTRE : 14

La CGT vote contre car les salariés ne sont pas entendus, la grille n'est pas légale et ne respecte pas l'accord d'entreprise à cause des horaires tampons.

SUD avait déjà voté l'abstention lors de précédents votes. SUD est défavorable sur les horaires en 12h pour ce service très lourd et doute sur la possibilité de poser 6 RRS dans l'année.

M. COGEN, ne partage pas cet avis sur l'écoute des salariés et indique retravailler la question des horaires tampons dès demain en précisant que si les salariées proposent une grille qui respecte la masse horaire, il n'y a pas de raisons que ça ne soit pas mis en place.

M. DOUCHAIN estime que les salariés ont été entendus en raison des 16 réunions sur l'année 2022 pour échanger sur les plannings et déplore que la grille des salariés ait été remise trop tardivement.

Point 9 : Point sur la situation du SSR Polyvalent

M. Matthieu DOUCHAIN présente son écrit.

L'équipe aide-soignante semble soulagée de savoir que des actions sont en œuvre suite à la réunion avec la Direction du Jeudi 12 Janvier dernier, faisant suite au courrier reçu de l'équipe en décembre et qu'ainsi :

- des recrutements vont avoir lieu : Aide-Soignant l'après-midi sur l'unité Mer, Masseuse-Kinésithérapeute, temps APA et confirmation des deux postes d'ASH/ASL (depuis début janvier),
- un travail de réorganisation des plannings qui intègre les renforts et les remplacements est à l'étude, ce de manière partagée avec les équipes. Ce nouveau planning permet par exemple d'assouplir le rythme des week-ends. Si ce travail aboutit, nous serons en mesure de présenter les éléments pour information au prochain CSE.
- une étude sur la prévention des TMS a eu lieu et des actions vont avoir lieu. Mené conjointement avec un ergothérapeute et Justine CRIMINEC, animatrice prévention TMS pro, ce travail a permis notamment de concrétiser l'achat de matériel de transfert dès ce début d'année.
- le déploiement de l'Agenda patient est en cours (ces avancées devraient amoindrir la charge administrative qui incombe aux IDE actuellement).
- Une première version a été présentée à la cadre, l'IDE coordinatrice et une IDE du service la semaine dernière. Quelques ajustements sont encore nécessaires mais la mise en œuvre devrait pouvoir être effective très bientôt. La formation des équipes sera planifiée les semaines 5 et 6.
- Des études techniques sont en réflexion sur le sujet de la bascule du téléphone vers un standard le week-end qui transférera au service en cas de nécessité, ainsi que la scission des appels malade selon unité Mer et Ville
- Par ailleurs, nous sommes en attente de confirmation de dates s'agissant de l'audit mené par un cabinet extérieur. Le cahier des charges a été transmis.

La réunion a également permis de communiquer en contextualisant sur le soutien apporté des filières des Hôpitaux, ayant pour conséquence une charge en soins du service demeurée importante depuis plusieurs mois. Concernant l'absentéisme, la situation tend à se stabiliser (cinq aides-soignants sont absentes, dont deux pour maternité, deux infirmiers sont en maladie, dont une pour maternité).

Mme Elisabeth STEPHAN a appris que le SSR (Service de Soins de Rééducation) va devenir le SMR, le M correspondant à Médicalisé. Les 2 secteurs du service sont désormais unité Mer et unité Ville.

M. COGEN confirme qu'il s'agit d'une réforme nationale qui s'impose aux établissements.

Mme Maggy CONAN demande si cette réforme amènera des moyens supplémentaires.

M. COGEN répond qu'il n'y a pas eu d'indication à ce niveau.

Mme STEPHAN parle du manque d'une aide-soignante le matin dans le secteur où elle intervient.

M. Jacques LE BORGNE demande si le SMR n'est pas sous doté.

M. COGEN ne le pense pas. La Fondation va tenter d'avoir des informations avec les établissements FEHAP et les transmettra au CSE. Il indique qu'il serait intéressant d'avoir un ratio.

M. ESNAULT indique que l'audit est surtout basé sur les tâches administratives ou logistiques à enlever aux soignants ; certains salariés seront questionnés pour évaluer les tâches à effectuer.

Mme STEPHAN trouve regrettable que tous les salariés ne soient pas interrogés.

Mme Nolwen LE ROUX demande à ce que cela puisse se faire également sur les EHPAD puisque les IDE rencontrent le même type de difficultés.

M. COGEN confirme que ça sera le cas.

M. Jacques LE BORGNE est d'accord mais tient à préciser qu'il ne faut pas reporter toutes les tâches administratives au secrétariat du SSR Polyvalent car là aussi c'est compliqué pour les secrétaires.

M. DOUCHAIN dit qu'il faudra attendre les résultats de l'audit.

M. ESNAULT ajoute qu'il n'y a pas de date posée pour l'instant mais cela aura lieu courant premier semestre 2023.

Départ de M. Jérémy LAVIEC à 17h25

Point 10 : Evolution de l'effectif médical sur le site de Ty Yann

M. DOUCHAIN présente un tableau.

Mme Justine VIMFLES demande ce qui est prévu durant l'absence du Dr MAPTUE, médecin de l'addictologie, pour ses 2 formations longues.

M. DOUCHAIN rappelle qu'il y a moins de patients pris en charge de ce fait, environ un tiers en moins.

Une discussion s'entame par les élus du CSE en poste en addictologie sur le projet d'accueil dans ce service de consommateurs de crack venant d'autres régions que la Bretagne, ne parlant pas le français. Ils se demandent comment ils pourront effectuer de telles prises en charge.

M. Michel MOGAN parle d'une demande ministérielle.

Départ de Mme Estelle RIBEREAU et M. Matthieu DOUCHAIN à 17h30

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

M. Eric ESNAULT parle de 3 ajouts concernant du personnel du pôle médico-social.

*2 salariées rattachées au SAMSAH, la responsable du parcours des personnes en situation de handicap et l'IDE de Handi accès 29, iront au congrès national de la SOFCODH à Rennes le 26 mai 2023 ;

* la responsable du parcours des personnes en situation de handicap se rendra à la journée nationale des PCPE à Paris le 4 mai 2023.

Un avis est demandé pour ces modifications du plan de développement des compétences 2023 :

POUR : 16

ABSTENTION : 1

CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable à ces ajouts.

Point 3 : Avis sur le projet stratégique 2023-2027

M. COGEN présente ce point et annonce que le projet stratégique se situe entre le projet d'établissement et le projet de service. Le projet stratégique donne des orientations, il n'est pas normatif.

La Fondation ILDYS a identifié **quatre piliers** qui guideront son action pour les cinq prochaines années. **Quatre leviers stratégiques**, transversaux viennent faciliter la mise en œuvre de ces piliers.

Chaque pilier et chaque levier sont déclinés en ambitions phares.

Elles serviront de boussole, **d'objectifs à décliner et à suivre concrètement en actions** dans les projets d'établissements et de services de la Fondation.

Le Conseil d'Administration a eu l'information mais c'est en février que la discussion sur ce projet aura lieu.

Les 4 piliers :

*soutenir l'expertise de l'accompagnement et du soin par l'innovation et la recherche

*faire d'avantage équipe avec les personnes accompagnées et les patients

- *agir pour les territoires en synergie avec la « ville »
- *contribuer au virage préventif

Le dispositif Vas-Y arrive en bout de course mais il faut poursuivre le travail sur la prévention.

Les 4 leviers stratégiques :

- *accélérer notre transformation digitale
- *porter une attention sans cesse renouvelée à nos équipes
- *accroître notre notoriété et développer le mécénat
- *assumer notre responsabilité sociale et environnementale

Mme Maggy CONAN a lu le document transmis aux élus, on y parle beaucoup de performances, de qualité, etc. Le projet fait rêver, il est très beau sur le papier mais elle doute de sa réalisation. Elle aimerait savoir ce qui est sous-entendu par la labellisation des activités.

M. COGEN répond qu'il s'agit d'une certification sur des fonctions supports, ce serait un audit sur la norme environnementale.

Mme Elisabeth STEPHAN trouve le sujet de la fin de carrière intéressant mais s'interroge.

M. COGEN donne pour exemple le tutorat des jeunes en apprentissage.

Mmes CONAN et STEPHAN disent qu'à ce niveau, il y a eu des erreurs de castings sur l'apprentissage et certains tuteurs n'étaient pas suffisamment impliqués dans ce rôle.

M. Jacques LE BORGNE demande s'il y a une échéance pour atteindre les objectifs.

M. Michel MOGAN dit que le projet est présenté aujourd'hui mais le travail a commencé depuis quelques mois.

M. LE BORGNE demande si l'impact R.H. a été mesuré par rapport à ce projet.

M. COGEN répond que non et que ça rentre en compte avec d'autres projets.

Un avis est demandé aux élus :

POUR : 15

ABSTENTION : 2

CONTRE : 0

Point 4 : Information sur les allègements de cotisations pour les années 2021-2022

M. ESNAULT présente le tableau ci-dessous.

	Brut 2020	Réduction Fillon 2020	Brut 2021	Réduction Fillon 2021	Brut 2022	Réduction Fillon 2022
MEDICO-SOCIAL	9 303 116,15 €	- 542 403,34 €	10 871 095,94 €	- 284 099,13 €	11 513 898,18 €	- 362 732,35 €
SANITAIRE	20 874 203,72 €	- 724 477,06 €	24 693 094,40 €	- 457 323,86 €	24 356 471,72 €	- 587 759,77 €
SOCIAL	4 780 933,84 €	- 399 935,52 €	5 007 566,04 €	- 453 003,60 €	5 483 350,69 €	- 495 106,24 €
Total général	34 958 253,71 €	- 1 666 815,92 €	40 571 756,38 €	- 1 194 426,59 €	41 353 720,59 €	- 1 445 598,36 €

M. ESNAULT parle d'allègements moins importants en raison des revalorisations du Ségur.

Pour M. Jacques LE BORGNE, ce n'est pas forcément bien d'avoir des allègements de charge puisque c'est de l'argent en moins pour la Sécurité Sociale.

Point 5 : Les mouvements CDI des salariés du dernier trimestre 2022

M. ESNAULT précise que les recrutements concernent tous les corps de métier.

Etablissements	Nombre de Recrutements (externes et internes)
FONDATION ILDYS - EHPAD KERAUDREN	2
FONDATION ILDYS - EHPAD LA SOURCE	4
FONDATION ILDYS - EHPAD ST JACQUES	2
FONDATION ILDYS – SAMSAH BREST	2
FONDATION ILDYS - SIEGE	1
FONDATION ILDYS - SITE PERHARIDY	7
FONDATION ILDYS - SITE TY YANN	6
FONDATION ILDYS - SOCIAL	4
FONDATION ILDYS - ST V. LANNOUCHEN	3
Total général	31

Etablissements de la Fondation ILDYS	Décès du salarié	Démission	Départ retraite	Fin essai salarié	Lic. Fin de période d'attente	Lic. Inaptitude	Lic. pour faute grave	Rupture convent.	Total
EHPAD KERAUDREN		2							2
EHPAD LA SOURCE	1	1		1		1			4
EHPAD ST JACQUES		1					1	1	3
SAMSAH BREST		2							2
SITE PERHARIDY		7				1			8
SITE SAINT LUC							1		1
SITE TY YANN		2	1	1			1		5
POLE SOCIAL		1			2			1	4
ST V. LANNOUCHEN		1	2						3
TOTAL	1	17	3	2	2	2	3	2	32

M. Franck MONFORT informe sur la suppression des droits ASSEDIC en cas d'abandon de poste.

Point 11 : Information sur les tarifs hôteliers

M. Michel MOGAN présente ce point.

Accueil de jour de Keraudren :

- Tarif « hôtelier » à la journée

Seuil de ressources (R)	Tarifs au 1 ^{er} janvier 2023
R < 1200€	22€
1200€ / R / 1800€	26€
R > 1800€	Prix de la journée = 37.06€

- Tarif « dépendance » à la journée

GIR	Tarifs au 1 ^{er} janvier 2023
GIR 1 et 2	21.62 €
GIR 3 et 4	13.72 €
GIR 5 et 6	5.82 €

Hébergement permanent du Manoir de Keraudren :

- Tarif hébergement à la journée :

Manoir de Keraudren	Tarif au 01/01/2023
Hébergement classique	61.27€
Hébergement en unité Alzheimer Ty <u>Bian</u>	64.57€
Résident de moins de 60 ans	80.09€

- Tarif dépendance :

Manoir de Keraudren	Tarif au 01/01/2023
GIR 1 / 2	22.52 €
GIR 3 / 4	14.29 €
GIR 5 / 6	6.06 €

Hébergement permanent de la Résidence La Source :

- Tarif hébergement à la journée :

Résidence La Source	Tarif au 01/01/2023
Hébergement classique	58.47€
Résident de moins de 60 ans	78.11€

- Tarif dépendance :

Résidence La Source	Tarif au 01/01/2023
GIR 1 / 2	22.52 €
GIR 3 / 4	14.29 €
GIR 5 / 6	6.06 €

St Vincent Lannouchen – St Jacques

	EPHAD	Unités Spécifiques Alzheimer	Hébergement temporaire	Accueil de jour
Prix de journée	59,58 €	67,58 €		
Revenu mensuel inférieur à 1200€			30 €	20 €
1200 € ≤ revenu mensuel ≤ 1800€			38 €	26 €
Revenu ≥ 1800€			61,82 €	40,80 €
Forfait dépendance	Couvert par l'APA GIR 1 et 2 – 22,52 € GIR 3 et 4 – 14,29 €		Couvert par l'APA GIR 1 et 2 – 22,52 € GIR 3 et 4 – 14,29 €	Non couverts par APA GIR 1 et 2 – 20,35 € GIR 3 et 4 – 12,92 € GIR 5 et 6 – 6,06 €
Ticket modérateur	6,06 €		6,06 €	
Majoration dépendance	Dans certains cas et selon les ressources du résident, elle est calculée en plus du forfait dépendance, par le Conseil Départemental et facturée par l'établissement.			

M. MOGAN annonce une hausse de 3% accordée par les tutelles mais vraiment insuffisante au vu de l'inflation actuelle.

Point 6 : Retour sur la commission ASC du 20 décembre 2022

Mme Michelle CREACH annonce les points vus lors de cette commission.

- Location du CSE

Augmentation de 50€ par location à partir de janvier 2023

- Prestations vacances

Changement des tranches pour équilibrer l'écart et avoir 40€ entre chaque tranche.

Désormais les salariés peuvent cumuler les chèques vacances et la demande de location pour qu'il n'y ait pas de discrimination.

- Allocation obsèques

Arrêt de l'envoi de fleurs pour les décès de proches des salariés car l'information n'arrive pas toujours à temps. La prestation « allocation obsèques » concerne tout le monde (salarié(e), conjoint(e) ou enfant)

- Toutateam, nouveau site du CSE

Le CSE prend à sa charge l'adhésion d'une valeur de 7€ par salarié pendant 4 ans. Ce site remplace le précédent, il est plus ludique. Le CSE a opté pour 1540 adhésions. A ce jour, 428 inscrits avec des retours positifs.

Pour bénéficier des œuvres sociales les salariés doivent justifier de 3 mois d'ancienneté. Ils ne pourront pas s'inscrire sur le site dans le cas contraire.

Mme CREACH demande à M. ESNAULT de bien vouloir lui fournir la liste du personnel de la Fondation une fois par trimestre pour une vérification régulière des bénéficiaires de Toutateam. Cela permettra d'annuler les adhésions des salariés en CDD à leur départ de la Fondation, ou de salariés quittant la Fondation.

Mme CREACH annonce que le poste de Délégué Syndical sera désormais occupé par Mme Chrystelle CHRISTIEN à la place de M. Franck MONFORT.



Les débats étant clos, la séance est levée à 18h40. La prochaine réunion est programmée pour le 28 février 2023.

La Présidente du CSE

Mme Hélène BLAIZE

La Secrétaire du CSE

Mme Michelle CREACH