

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

Approuvé

DATE DE LA REUNION :

Lundi 24 janvier 2022 à 14h

La présidence est assurée par Mme Hélène BLAIZE, Directeur Général et M. David COGEN, Directeur Général Délégué à la stratégie.

TITULAIRES

NOM & PRENOM		SYND.	COLL.	Présent	Excusé
BOURVEN	Claire	SUD	1 ^{er}		X
DE BLASIO	Stefano	SUD	2 ^{ème}	X	
GUEGUEN	Elodie	SUD	1 ^{er}		X
KERMAIDIC	Gaëlle	CGT	1 ^{er}		X
LE BORGNE	Jacques	CGT	2 ^{ème}	X	
LE GALL	Elen	CGT	1 ^{er}	X	
MESGOUZ	Patrick	CGT	1 ^{er}	X	
QUERE	Anthony	CFDT	1 ^{er}	X	
QUINIOU	Stéphanie	SUD	2 ^{ème}		X
RAMBAUD	Valérie	CFDT	1 ^{er}	X	
ROBIN	Nelly	CGT	1 ^{er}	X	
SEGALEN	Christelle	CFE-CGC	3 ^{ème}	X	
STEPHAN	Elisabeth	CGT	1 ^{er}	X	

SUPPLEANTS

NOM & PRENOM		SYND.	COLL.	Présent	Excusé
ALLAIN	Sophie	CGT	1 ^{er}		X
BELEC	Anne	CFDT	1 ^{er}		X
BIHAN	Nicole	SUD	1 ^{er}	X	
BODILIS	Sylvie	CGT	2 ^{ème}	X	
CORRE	Valérie	CGT	1 ^{er}		X
GRONDIN	Agnès	CGT	1 ^{er}		X
GUENA	Dominique	CFDT	1 ^{er}		X
JESTIN	Christelle	CGT	3 ^{ème}	X	
L' HOUR	Valérie	CFE-CGC	3 ^{ème}		X
LE PAGE	Pascal	SUD	2 ^{ème}	X	
MARTIN	Pauline	SUD	1 ^{er}		X
MONFORT	Franck	CGT	2 ^{ème}	X	
NEDELEC	Delphine	SUD	2 ^{ème}		X
PAUGAM	Valérie	SUD	2 ^{ème}		X
SEVERE	Jean-Hervé	SUD	1 ^{er}		X

REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.E.

NOM & PRENOM		SYND.	Présent	Excusé
		CFE-CGC		
CASTEL	Louis	CFDT	X	
CREACH	Michelle	CGT	X	
KERNEUR	Yann	SUD	X	

Assistent à la réunion :

M. Éric ESNAULT, Responsable des Ressources Humaines

M. David GUEGUEN, Responsable Parcours Personnes Âgées

Mme Laurence JOUAN, Aide-soignante

Mme Sandrine HONNORAT, Coordinatrice des EHPAD de Brest

Mme Dominique GUENNEUGUES, Responsable du Pôle Sanitaire sur Brest

Mme Mathilde OLAYA, Référente gestion des temps

M. Michel MOGAN, Directeur Général Délégué aux parcours de vie et de santé

Mme Gaëlle ROLLAND, Coordinatrice du Pôle social sur TY YANN

Mme Véronique LE JEAN, permanente administrative du CSE

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

24 janvier 2021 à 14h00

En visio-conférence depuis les trois sites de la Fondation

Dossiers transversaux

1. Approbation du procès-verbal du CSE du 23 novembre 2021 et du 14 décembre 2021
2. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2022*
3. Calendrier des instances 2022
4. Information sur les cas de Covid19 au sein de la Fondation (Focus sur les EHPAD)
5. Point sur les mesures Ségur
6. Organisation du travail de l'encadrement (utilisation des applications informatiques)
7. Point sur les salariés concernés par le dispositif de préretraite progressive
8. Point sur les tensions RH en lien avec les difficultés de recrutement

Pôle Sanitaire

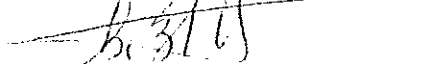
9. Avis sur la grille horaire de l'aide-soignant de l'HTP du SSR Polyvalent*
10. Point sur la situation du SSR Locomoteur Saint Luc et prévisions pour les mois à venir.

Pôle Médico-Social

11. Désignation des représentants du personnel du Conseil de Vie Sociale des EHPAD de la Fondation
12. Retour sur le projet aidants – aidés

Le Secrétaire du CSE,

S. DE BLASIO



* documents joints

Le Président,

H. BLAIZE



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

24 janvier 2022 à 14h00

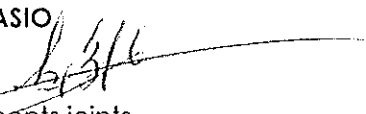
En visio-conférence depuis les trois sites de la Fondation

Pôle social

1. Organisation d'un séjour pour les jeunes du Foyer de Plougastel en février 2022
2. Avis sur l'accord d'entreprise relatif aux transferts organisés par le pôle social.

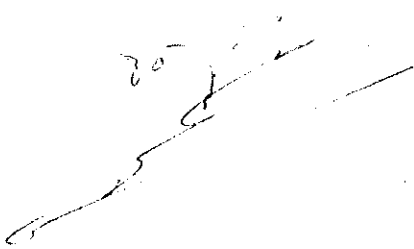
Le Secrétaire du CSE,

S. DE BLASIO


* documents joints

Le Président,

H. BLAIZE



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS DU 24 JANVIER 2022
APPROUVÉ**

Début de la réunion : 14h05

La présidence de la réunion est assurée par Mme Hélène BLAIZE et M. David COGEN.

Cette réunion du CSE se déroule en visioconférence.

Elus votant pour cette réunion : 11 votants :

- 2 élus CFDT : M. Anthony QUERE et Mme Valérie RAMBAUD
- 5 élus CGT : Mme Elisabeth STEPHAN, M. Franck MONFORT, M. Jacques LE BORGNE, Mme Nelly ROBIN et M. Patrick MESGOUEZ
- 3 élus SUD : M. Stefano DE BLASIO, Mme Nicole BIHAN et M. Pascal LE PAGE,
- 1 élue CFC-CGC : Mme Christelle SEGALIN

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

Point 1 : Approbation du procès-verbal du CSE du 23 novembre 2021 et du 14 décembre 2021.

Approbation du procès-verbal du CSE du 23 novembre 2021.

M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE du 23 novembre 2021 au vote :

Etant absent lors de cette réunion, M. David COGEN ne vote pas.

POUR : 10 CONTRE : 0 ABSTENTION : 1

Le CSE donne un avis favorable sur le procès-verbal du CSE du 23 novembre 2021 à la majorité des voix.

Approbation du procès-verbal du CSE du 14 décembre 2021.

M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE du 14 décembre 2021 au vote :

POUR : 10 CONTRE : 0 ABSTENTION : 2

Le CSE donne un avis favorable sur le procès-verbal du CSE du 14 décembre 2021 à la majorité des voix.

Point 11 : Désignation des représentants du personnel du Conseil de Vie Sociale des EHPAD de la Fondation.

M. David COGEN présente la diaporama en rappelant que ce point a été abordé lors du CSE de décembre 2021. Il laisse la parole à M. David GUEGUEN.

M. David GUEGUEN précise que chaque EHPAD de la Fondation a un Conseil de Vie Sociale.

Aujourd'hui, le CSE doit élire les représentants du personnel du Conseil de Vie Sociale du Centre de LANNOUCHEN.

M. Eric ESNAULT annonce qu'il y a trois salariées volontaires pour deux postes à pourvoir.

Les candidates :

- Sylvia COURTES (ergothérapeute)
- Solange LE COEUR (secrétaire)
- Ferroudja BOUADI (aide-soignante)

M. David COGEN propose un vote à main levée.

M. Stefano DE BLASIO soumet le poste de titulaire au vote :

- Sylvia COURTRES : 5
- Solange LE COEUR : 7
- Ferroudja BOUADI : 0

Mme Solange LE COEUR est la représentante du personnel titulaire au Conseil de Vie Sociale du Centre de LANNOUCHEN.

M. Stefano DE BLASIO soumet le poste de suppléante au vote :

- Sylvia COURTRES : 12
- Ferroudja BOUADI : 0

Mme Sylvia COURTRES est la représentante du personnel suppléante au Conseil de Vie Sociale du Centre de LANNOUCHEN.

M. David COGEN souhaite revenir sur les élections simplifiées des représentants du personnel au Conseil de Vie Sociale des EHPAD du Manoir du Kéraudren et de la Source car les postes de titulaire et de suppléant n'ont pas été attribués.

M. Éric ESNAULT pense que l'on peut éventuellement attribuer les postes lors de ce CSE.

Pour M. Franck MONFORT, c'est difficile de changer les règles. On peut penser que les deux candidates ont été élues titulaires et si problème, ce point pourra être revu lors d'un prochain CSE.

M. Éric ESNAULT propose que l'on revienne sur ce point avec Mme HONNORAT si d'éventuelles modifications devaient être apportées.

M. David GUEGUEN ajoute que les représentants du personnel titulaire et suppléant au Conseil de Vie Sociale participent aux réunions mais seul le titulaire a le droit de vote.

Point 12 : Retour sur le projet aidants - aidés

Mme Corinne POTIN a préparé le bilan de cette expérience.



UN PEU D'HISTOIRE...

Créé en 1968, le Centre de la Fondation ILDYS était une pension de famille pour les enfants de l'Institut médico-social de Roscoff.

La situation économique et l'expansion sociale de guerre mondiale ont fait naître de nouvelles manières de repartir et de convalescence pour les malades.

En 1968, le Marquis de Luc a rejoint la Fondation ILDYS. Des contraintes sont apparues : le manque de personnel de soins de suite en rééducation orthopédique, la Fondation ILDYS a engagé tout d'abord le Centre de la Fondation, qui propose des consultations de rééducation, et des programmes de rééducation à domicile. La Fondation ILDYS a rejoint la Fondation ILDYS. Les programmes de rééducation à domicile ont été mis en place pour les enfants accompagnés par la Fondation ILDYS et les enfants de la Fondation ILDYS.

LAURENCE ET ANGÉLIQUE, LES ACCOMPAGNANTES



Adolescentes au Centre de la Fondation ILDYS, Laurence et Angélique se sont engagées volontaires pour accompagner les séjours de repit. L'une était à l'école du lundi au samedi matin et l'autre pendant les autres journées de la semaine.

Elles ont joué leur rôle d'un bon à l'autre. Laurence a donc été

la seule des séjours 1 et 2. Angélique a donc été la seule des séjours 3 et 4.

Entre les années de séjours, deux semaines ont permis aux deux jeunes impliquées dans cette expérimentation d'être en contact de rééducation.

LES OBJECTIFS

- Accueillir dans un cadre libéral de quatre enfants aidant-aidés pour un séjour de repit et de ressourcement en pension complète.
- Assurer une qualité relationnelle par un binôme de professionnels unique tout au long du séjour.
- Proposer des activités de loisirs, des ateliers de prévention et de la qualité d'écoute.
- Proposer un accompagnement à la personne aidée qui répond à ses besoins spécifiques pendant que le proche aidant vaque à ses occupations respectives.
- Faciliter l'accès aux propositions touristiques de Roscoff.

LES DATES

Les quatre séjours se sont déroulés du lundi à partir de 14h30 au samedi jusqu'à 14h.

- Du 6 au 11 septembre 2021
- Du 27 septembre au 2 octobre 2021
- Du 18 au 23 octobre 2021
- Du 8 au 13 novembre 2021

BILAN SÉJOURS REPIT

02

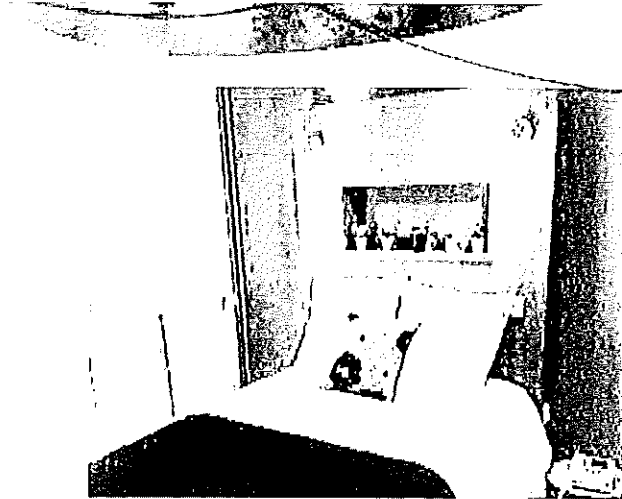
LES ATOUTS DU SITE DE SAINT-LUC A ROSCOFF

Les autres se partagent, en revanche, le caractère excludant. Plus globalement, et de façon plus générale, les biens publics sont ceux de la nature dite non rival, le fait qu'un individu les consomme n'empêche pas les autres de le faire. Les biens publics sont donc ceux qui sont non rivaux et non excludants. Les biens publics sont donc ceux qui sont non rivaux et non excludants.

[illegible]

A. L. and D. J. Martin. 1982. *Conservation of the Florida alligator*. *Florida Game and Freshwater Fish Commission*. 100 pp. 10 illustrations.

It has been pointed out by Gurevich (1980) that the condition that a function is not a constant is not what is required. Instead, the right place for the right action has been defined. This is a condition that requires the node to be a perfect binary tree.



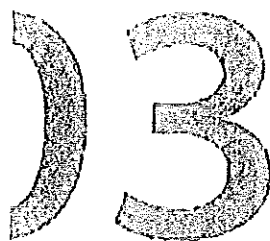
LES CHAMBRES

Douze chambres dont six avec vue sur mer et 61 lits
relax, deux salles de transformation pour les chambres
complètes, deux chambres handicapés.

Quatre chambres équipées d'un double et un terrain équipé d'un lit simple permettant de satisfaire les besoins de tous. Nous avons également mis en place une chambre avec deux lits individuels, un grand placard avec étagères, grande penderie et coffre pour les objets de valeur, permettez-le, le schéma de bien organiser la rangement de la chambre. Chaque chambre est équipée d'une table de bain comprenant toilette, douche et lavabo.

La salle de lecture a été aménagée en une confortable salle de restauration. Le repas est servi table à la carte et le menu est présenté à chaque repas, comme dans les restaurants.

La part de la Maison Souboulet permet de faire des promenades. De nombreux lieux permettant des pauses, des moments de contemplation et de bien-être, à l'abri du vent.



LES MOMENTS PHARES DES SÉJOURS

DES SUGGESTIONS CHAQUE JOUR :

UN PROGRAMME AU GRE DES ENVIES DE CHAQUE PARTICIPANT !

Ces suggestions sont présentées aux bénéficiaires en début de séjour et affichées au jour le jour afin de leur permettre de se faire porter par les activités proposées ou d'organiser leur temps de manière prioritaire : un rendez-vous chez le coiffeur, aller faire les courses, aller au cinéma, aller prendre un verre de vin, s'offrir un restaurant pendant la semaine...

12. Retour sur le projet aidants-aidés

PSYCHIE

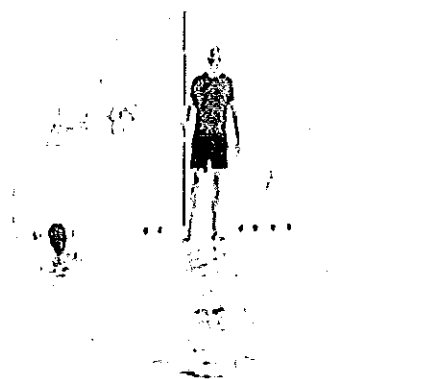
Le psychiatre a été présent lors de la semaine de l'aidant. Il a été possible de discuter avec lui de la prise en charge des troubles de l'humeur et de la gestion des médicaments.

ERGOTHE RAPÉ

Le thérapeute a été présent lors de la semaine de l'aidant. Il a été possible de discuter avec lui de la prise en charge des troubles de l'humeur et de la gestion des médicaments.

REALITE VIRTUELLE

Le thérapeute a été présent lors de la semaine de l'aidant. Il a été possible de discuter avec lui de la prise en charge des troubles de l'humeur et de la gestion des médicaments.



1.3.2. VISITE CULTURELLE

Benard est devenue la favorite du talquet avec son contre-contre-basse du dimanche intentionné. Plusieurs ont pu se côtoier et transférer un peu d'argousin des fins d'anniversaire à leur soirée. Les Alpes ont offert une visite guidée à nos bénéficiaires qui ont découvert le musée du rochelandais et les étapes de fabrication d'un fromage de montagne.



1.3.3. BALADE EN 2CV

La 2CV est un objet de convoitise hors pair. Les bénéficiaires ont presque tous une expérience personnelle avec cette voiture emblématique. Ressentir le confort et le bruit du moteur retrouver les mouvements particuliers des suspensions et tout ce tant de accents nous ramènent à l'enfant. Elle a été offerte tout au long des années, par exemple pour accompagner les bénéficiaires à la piscine ou au centre de loisirs de l'Orsère.



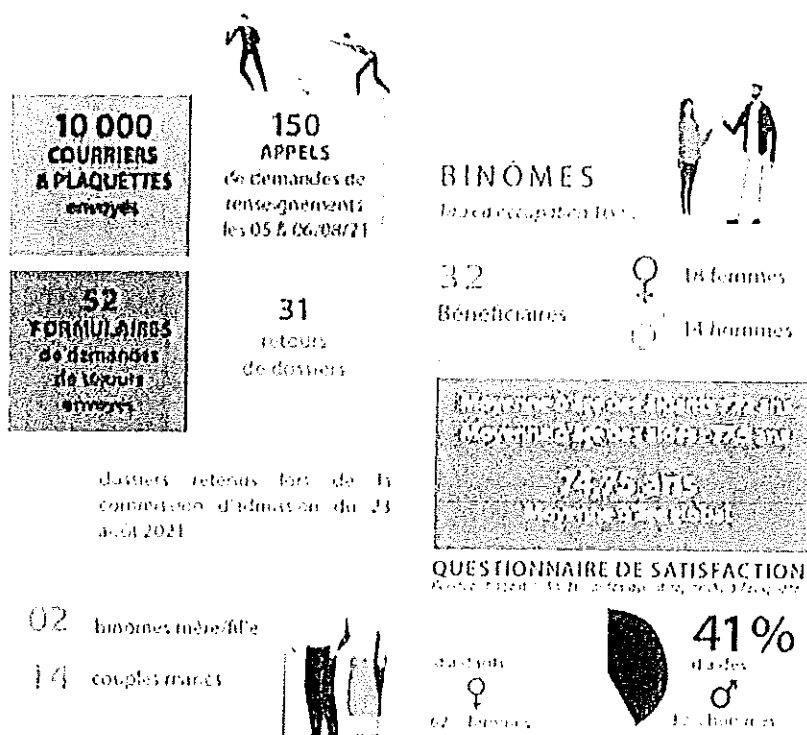
1.3.4. GATEAU D'ANNIVERSAIRE

Benard a passé le cap des 48 ans à la Maison Saint-Luc. Le gâteau fait maison a été très apprécié. Le chef du service restauration est venu partager un moment fort en remettant et a été félicité par les bénéficiaires pour la qualité des menus tout au long du séjour.

LES DONNÉES CHIFFRÉES DE L'EXPÉRIMENTATION

Notre projet a été soutenu par la commission régionale de l'habitat (C.R.H.) qui a proposé, en 1990, un décaissement finalitaire. Le stationnement des véhicules prévus le long des voiries du projet en amont et la possibilité t_{01} et de la zone de stationnement pour l'expérimentation.

L'ACTIVITÉ EN CHIFFRES



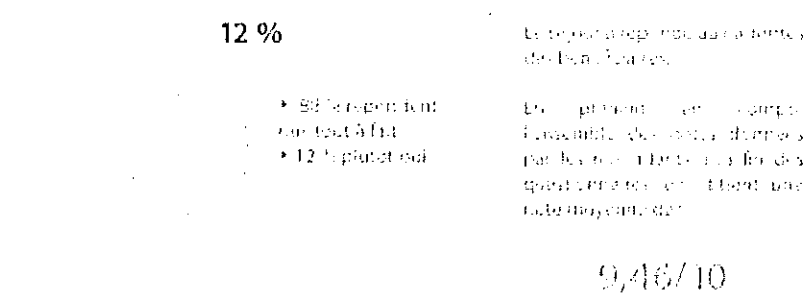
LES RESULTATS DE L'ENQUÊTE

04

Les bénéficiaires sont invités à répondre au questionnaire de satisfaction en ligne, séparément :

- sur 12 bénéficiaires, 26 ont répondu aux questionnaires de satisfaction
- 24 pour le 14 retour d'expérience et 10 retour pour les personnes âgées.

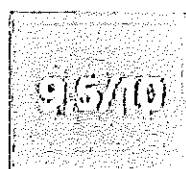
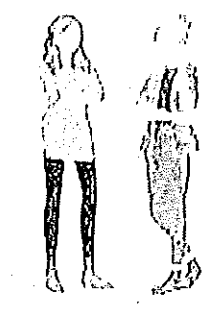
Le séjour a-t-il répondu aux attentes des bénéficiaires ?



On note également que le séjour 4 s'est particulièrement bien déroulé puisqu'il a obtenu la note parfaite. La satisfaction des proches aidants a été comparée à celle des personnes âgées. Elles sont toutes les deux satisfaites.

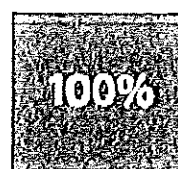
Retour d'expérience de Laurence et Angélique

Ces deux bénévoles Laurence et Angélique, ont également répondu au questionnaire "Retour d'expérience" à la fin du 14 séjour d'expérimentation.



NOTE GENERALE

SATISFACTION



INTERESSÉE POUR
POURUIVRE

BILAN & PERSPECTIVES

SÉJOURS DE RÉPIT 2021

A l'occasion de l'expérimentation des quatre séjours de répit à d'ant d'été proposés à Roycourt de septembre à novembre 2021, le service dédié aux parcours des personnes âgées a fait la démonstration que ce dispositif répond à de réels besoins de répit et que le modèle du "relayage" favorise une très bonne qualité d'accompagnement, une réussite liée à la beauté du site, à la qualité de l'hébergement, de la restauration et de l'accompagnement et aux propositions d'animations modernes conçues pour répondre aux attentes des proches aidants comme celles des personnes âgées.

Un quart de satisfaction après des séjours bien vécus aidant aides a montré un très bon résultat tant auprès des personnes aidées qu'auprès des proches aidants. Les équipes de satisfaction d'un séjournant ont probablement les attentes des individus.

La citation de Confucius « L'art de philosopher d'aujourd'hui n'est pas de savoir du bonheur d'un autre, mais de se faire une partie de la sagesse » est à retenir car c'est un nouveau défi que l'on doit relever, car les deux personnes se partagent l'expérience et ont un bouleversement d'univers.

« Nous avons maintenu des relations empathiques et du respect entre bénéficiaires. Le point commun qui rapprochait les ont rapprochés et permis de vivre de bons moments avec l'assurance de ne pas être jugés. Ils nous ont témoigné que cette expérience de séjours leur avait donné la sensation d'une véritable retraite ».

La présence d'un salarié dans le cadre de l'expérimentation "relayage" présent 24h/24h durant tout le séjour est un atout certain. Cela restait l'ancrage des adaptations aux personnes nouvelles et augmente la qualité du lieu. La quantité et la qualité d'interactions avec chaque accompagnant sont remarquables. Au-delà de cette très bonne satisfaction, quel sera l'impact de ces séjours dans la vie de ces bien-aimés aidants ? Après le séjour, à quoi repartent-ils ?

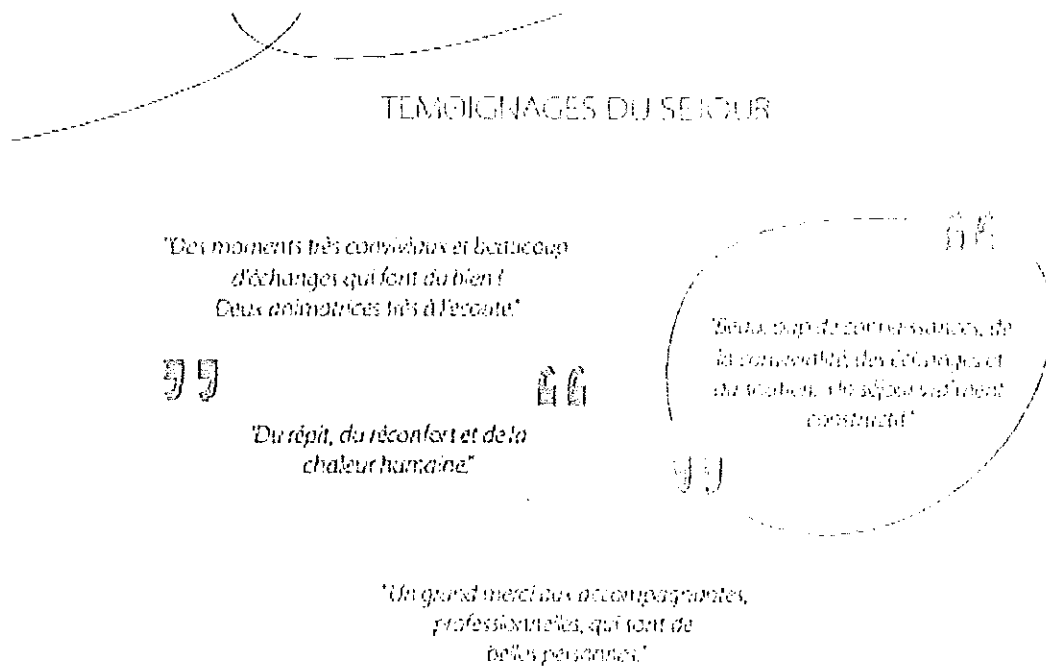
- Une aventure positive et une envie de raconter à leur entourage. Histoire de photos souvenirs.
- Des inspirations pour des activités exotiques lors du séjour.
- Des informations sur les droits des aidants, les aides aux formations pratiques pour aider les aidants, les services qui peuvent les aider, l'accompagnement de prévention aux plateformes, les aides au parrain de services de leur centre de retraite complémentaire.

« Dans quelques mois, quand ils font du bénévolat ? En quoi cela a-t-il pu apporter un changement durable à leur situation ? Nous envisageons de réaliser une étude d'impact pour le prochain séjour ».

Un quart de retour d'expérience des salariés est aussi attendu. Elles expriment leur souhait de poursuivre sur ce poste. Cette expérience professionnelle a répondu à leurs attentes.

La Fondation ILDYS propose une palette variée de services pour favoriser le soutien à domicile des personnes âgées. Cela nous amène à être en capacité de proposer l'entière mais un parcours progressif, adapté et sécurisé pour répondre aux besoins et souhaits de chacun, des aidants, des aidés, mais aussi de toute personne, des 60 ans. La personne prend connaissance des dispositifs et solutions existantes au sein tant pour prendre en compte les différents besoins et attentes des aidants avancés en âge.

La Fondation ILDYS a la volonté de développer les séjours de répit pour étoffer son offre de services pour les personnes de 60 ans et plus, et valoriser leur complémentarité.



Mme Laurence JOUAN, aide-soignante en SSR Nutritionnels et Respiratoires, a participé à cette expérimentation. Elle relate son intervention au sein de ce dispositif. Elle travaillait en alternance avec Mme Angélique QUERE.

C'était une expérience riche humainement. Elle a apprécié d'avoir beaucoup d'autonomie dans son travail. Les patients ont bien profité de leur séjour.

M. Pascal LE PAGE interroge sur le rythme du travail.

Mme Laurence JOUAN indique que travailler six jours sur sept, c'était prenant mais diversifié. La routine ne s'installe pas et elles avaient des semaines entières de repos. Elles ont apprécié cette expérience. Sa collègue qui a deux jeunes enfants communiquait avec sa famille le soir en visio.

M. Éric ESNAULT souhaite savoir si elle conseillera cette expérience à d'autres salariées.

Mme Laurence JOUAN acquiesce.

M. Pascal LE PAGE demande si les pathologies des patients étaient différentes d'un groupe à l'autre.

Mme Laurence JOUAN acquiesce. Elle explique qu'elles avaient connaissance des dossiers des patients avant leur arrivée. Elles ont pu ainsi effectuer un accueil personnalisé.

M. Pascal LE PAGE demande si la fatigue n'est pas trop importante après la semaine de sept jours travaillés.

Pour Mme Laurence JOUAN, cela a été très vite, il n'y a pas de temps déterminé pour récupérer. Pour sa part, elle récupère très vite. Pour répondre à une question, elles avaient un badge « accompagnant » et non pas « Aide- Soignant » ce qui leur donnait une autre place.

Mme Nicole BIHAN demande si les aides-soignantes ont été sollicitées la nuit.

Pour sa part, Mme Laurence JOUAN indique avoir été appelée une fois à l'aube et sa collègue a dû contacter le 15 une nuit.

M. David GUEGUEN rappelle qu'elles accompagnaient sur un séjour de vacances.

M. David GUEGUEN informe que Mme MASSOU a demandé si la Fondation était partante pour reconduire le projet.

Si ce projet s'installe dans la durée, M. Pascal LE PAGE souhaite savoir si un recrutement est prévu pour remplacer les aides-soignantes Laurence et Angélique afin d'étoffer l'équipe en cas d'absence imprévue et pendant les périodes de CP.

Pour M. David GUEGUEN, on va rencontrer HUMANIS afin de voir comment répondre à l'ensemble des dossiers. Si la Fondation développe ce projet, elle devra bien sûr se poser la question de nouveaux recrutements de professionnel(le)s sur la base du volontariat.

Mme Laurence JOUAN a apprécié la bonne coordination avec les différents corps de métier de la Fondation.

M. Franck MONFORT demande à Mme JOUAN sur combien d'années, elle serait intéressée de poursuivre ce travail.

Mme Laurence JOUAN serait très intéressée de poursuivre ce nouveau travail qui lui convient pour sa fin de carrière car elle peut prétendre à la retraite dans trois ans. Elle précise qu'Angélique QUERE est également favorable à poursuivre dans cette voie.

M. Louis CASTEL demande comment sont couverts les salariés en cas d'accident de travail.

M. Éric ESNAULT indique que cela sera traité comme tous les accidents de travail.

M. Louis CASTEL : le maintien de salaire se fera en fonction de la rémunération perçue, exemple s'il y a un long arrêt.

M. Éric ESNAULT demande des précisions car la couverture reste la même.

Pour M. Jacques LE BORGNE, s'il y a un arrêt ce sont les heures que le salarié devait effectuer qui seront prises en compte.

Mr Éric ESNAULT indique que les heures prévues sont prises en compte les 30 premiers jours d'arrêts et que la rémunération est maintenue sauf éventuellement les jours de carence.

Mme Michelle CREACH : combien de jours cela prend pour que la trame soit sur Equitime

Pour M. Éric ESNAULT, pour les modalités pratiques on verra à fur et mesure.

M. David COGEN remercie Mme JOUAN pour son investissement. Pour la suite et au-delà de la période d'expérimentation il faudra attendre la position définitive du législateur, les familles ont beaucoup apprécié et on a bien entendu les retours positifs.

Point 4 : Information sur les cas de COVID 19 au sein de la Fondation (focus sur les EHPAD)

Sandrine HONNORAT et David GUEGUEN présentent ce point.

M. GUEGUEN :

En ce début d'année les résidents de l'unité Ouessant ont été confinés en chambre. Levée de l'isolement le 18/01/22.

Depuis hier, dimanche 23/01/22, 2 unités concernées : l'hébergement temporaire (2 résidents) et l'unité St Jacques à Guiclan (5 résidents).

CAT :

Dès l'apparition de nouveaux symptômes, nous testons.

Surveillance des constantes et des symptômes évocateurs.

Isolément des résidents en chambre depuis le dimanche 23/01 : test à J7 soit le lundi 31/01/22.

Autorisation d'une visite par jour pour les résidents non Covid.

Suspension des admissions, suspension des sorties vers l'hébergement permanent.

Depuis début janvier 2022 : 10 professionnels positifs et 9 résidents.

EHPAD de Brest – en date du 17/01/2022

Résidents :

- Kéraudren : pas de résidents COVID +

- La Source : 2 résidentes COVID + détectées le 17/01 (au 3ème étage).

Nous avons considéré que tous les résidents étaient cas contact à risque car les 2 résidentes prennent leur repas en salle à manger collective. Aucun nouveau cas n'a été détecté suite au dépistage massif. Des mesures ont été prises (application du protocole national) :

* Sectorisation par étage

* isolement strict et suspension des visites pendant 7 jours pour les 2 résidentes positives au COVID

* isolement allégé et maintien des visites (plus encadrées) pendant 7 jours pour tous les autres résidents, avec un test à J7

21/01 : nouveau résident du 3ème étage positif => isolement strict et suspension des visites pendant 7 jours
J 7 = 24/01 (aujourd'hui) : test de tous les résidents. 3ème étage : 1 nouvelle résidente positive. Tests des résidents du 1er et 2ème en cours. Nous déciderons des mesures à prendre à l'issue du dépistage complet.

Professionnels : Depuis le 31/12/2021, nous avons eu 14 situations COVID+ de professionnels (dont une professionnelle ayant eu 2 fois le COVID). A ce jour, 10 professionnels sont isolés :

- Kéraudren : 1 salarié + 2 stagiaires
- La Source : 6 salariés (dont 1 en cuisine) + 1 stagiaire

Point 8 : Point sur les tensions RH en lien avec les difficultés de recrutement.

Mme GUENNEUGUES présente ce point.

Site de Perharidy :

Tensions RH sur certains métiers :

- Aide-soignant
- Agent de bio nettoyage
- Infirmier
- Orthophoniste
- Médecin

Peu ou pas de marge de manœuvre :

- Valorisation de nos activités et de notre environnement
- Contribution au logement (chambres stagiaires gratuites pour certains métiers, proposition d'hébergement à la maison du l'aber)
- Recrutement PAR annonces via les groupes professionnels et les réseaux sociaux
- Possibilité d'entretiens de recrutement en visio (ex : médecin et orthophoniste)
- Solidarité entre site lorsque c'est possible (notamment SVL pour Perharidy et Saint Luc).

Site de Ty Yann :

- Tensions RH très fortes durant les vacances scolaires de fin d'année
- Apaisement jusqu'aux vacances de février
- Absences de certains salariés positifs à la Covid-19
- Anticipation au mieux avec les salariés du pool

EHPAD La Source/Kéraudren

- Tensions RH fortes en lien avec un absentéisme élevé (plus de 20% des ETP absents – hors congés et RR).
- Les salariés isolés pour COVID accentuent ces difficultés, mais ne sont pas la cause principale.
- Peu de candidats sur le marché de l'emploi

EHPAD SVL/ St Jacques

- Postes à l'affichage sans candidat (Aide-soignant 1ETP, ASH 1 ETP, ASH 0.8 ETP, IDE 0.8 ETP)
- Pas de « vivier » de remplaçants disponibles
- Très peu de cv. Difficulté de recrutement d'ASH ayant une expérience d'accompagnement en soins d'hygiène

Données RH complémentaires :**En 2021 :**

- 187 NI d'offres d'emplois diffusées en interne et 174 NI en externe (Pôle emploi, Indeed, Finistère job, sites spécialisés...).
- 55 offres d'emploi ont été relayées sur les réseaux sociaux en 2021.
- Travail régulier avec des cabinets de recrutement extérieurs pour des besoins spécifiques : Appel médical pour les médecins ou Tarnouk Recrute pour les profils administratifs.
- Recours à l'intérim pour les besoins médicaux dont le recrutement est très tendu (cardiologie,)
- Développement de l'apprentissage en 2021 : les promotions AS vont se terminer en été 2022. A ce jour, 3 embauches CDD et 1 CDI suite à 16 fins de contrats d'apprentissage.

Mme GUENNEUGUES indique que le sanitaire fonctionne au jour le jour dans les différents métiers. Les infirmières sont sur le qui-vive. Ils construisent des solutions avec les équipes, c'est très tendu.

Mme Christelle SEGALEN souligne qu'évaluer la capacité des équipes devient très complexe. Jusqu'à quand les équipes pourront tenir sur une telle capacité d'endurance.

M. Éric ESNAULT dit que le service RH soutient l'encadrement qui se trouve face à ces difficultés.

Mme Christelle SEGALEN n'a pas de doute là-dessus. Mais la question qu'elle se pose c'est combien de temps cela va tenir, et est-ce que les risques pour les semaines à venir sont évalués.

M. Éric ESNAULT espère que le contexte sanitaire va s'améliorer. Il continue d'échanger avec l'encadrement.

M. Franck MONFORT indique qu'un nombre conséquent de salariées les interpelle pour demander comment faire pour des ruptures conventionnelles, mais aussi des démissions. Il demande si à ce jour, la Direction a des retours sur ce point.

M. Éric ESNAULT répond qu'au niveau RH, ils ont un peu plus de demandes de rupture conventionnelle, mais cela reste mesuré et n'est sans doute pas aussi dégradé que dans d'autres établissements.

Mme Hélène BLAIZE croit que le secteur de la santé traverse une crise inédite liée à la pandémie et majorée avec les iniquités dues au SEGUR. Par contre d'autres employeurs voient leurs équipes diminuer. La semaine prochaine, une campagne d'information sera lancée pour alerter les pouvoirs publics. Elle sait qu'ici à la Fondation, les salariés sont fatigués et que les cadres sont auprès de leur équipe. Les patients qui nous sont confiés, ne sont pas en danger.

Mme Christelle SEGALEN pense aussi que cette situation a des répercussions sur les conditions de travail des cadres et des conséquences sur le moral de l'encadrement car le personnel n'est pas disponible et les familles sont mécontentes.

M. David COGEN partage ces faits.

Point 9 : Avis sur la grille horaire de l'aide-soignante de l'HTP du SSR Polyvalent.

Mme Dominique GUENNEUGUES présente ce point.

Base AS 0,8 ETP H T P SSRP JANVIER 2022

NOMS	L1	M	M	J	V	S	D
KERAUDY	10.00	9.00		9.00	10.00		
ELISABETH	12.45	12.45		12.45	12.45		
	13.15	13.15		13.15	13.15		
	17.00	17.00		17.00	17.00		
80%	6.30	7.30	0.00	7.30	6.30	0.00	0.00
28h/sem			R			R	R
							28.00

Un travail de réorganisation du travail de l'aide-soignante du plateau technique de l'H T P polyvalent adulte avait été initié en juin 2021, car le planning ne correspondait pas aux besoins des patients pris en charge. Le calendrier nous a conduits à mettre en place la modification au départ de l'aide-soignante en poste (décembre 2021).

Les besoins prioritaires de présence de l'aide-soignante sont identifiés les mardis et jeudis, pour la prise en charge des patients chuteurs. Il est nécessaire que l'aide-soignante soit présente dès le début de journée pour leur accueil et accompagnement.

Les lundis et vendredis, l'activité du service est plus dense, car accueil des nouvelles entrées et des consultations.

Le mercredi, les patients présents présentent moins de dépendance physique, la prise en charge s'organise avec l'IDE, le kiné et les APA.

La fin de service à 17H au lieu de 17H30 correspond à l'activité : les derniers patients ont quitté le service.

Une nouvelle grille de 0.8 ETP aide-soignant correspond bien à l'activité de ce service.

Le 0.2 ETP libéré pourra être réaffecté à d'autres postes. Le travail est en cours sur l'analyse des effectifs de ce service.

Cette modification s'effectue après le départ d'une aide-soignante en décembre 2021.

M. Pascal LE PAGE interroge sur les absences des congés ou autres : comment cela va s'organiser.

Mme Dominique GUENNEUGUES répond que le Pool prendra en charge ces absences comme il le fait déjà.

M. Jacques LE BORGNE constate que le 0.20 ETP soustrait correspondait à la journée du mercredi où l'aide-soignante effectuait du bio-nettoyage. Dorénavant qui va le faire ?

Mme Dominique GUENNEUGUES répond que c'est un travail d'équipe et qu'éventuellement le personnel de nuit pourra l'effectuer. Mais le SSR Addictologie ne va pas intervenir.

En réponse à M LE PAGE, M. Yann KERNEUR explique que les patients suivant leur trouble cognitif participent sous le regard du professionnel. C'est toléré. Le mercredi, il faudra voir si le professionnel n'a pas

de surcharge de travail.

M. Jacques LE BORGNE constate une nouvelle fois qu'à chaque départ de salariés, le temps de travail de son poste est diminué, c'est toujours à la baisse jamais à la hausse. C'est également ce qui a été décidé en pédiatrie à Roscoff suite au départ d'un éducateur spécialisé en remplaçant son poste par 1 mi-temps au lieu d'1 plein temps.

Mme Hélène BLAIZE n'est pas d'accord car les effectifs augmentent, il ne faut pas regarder une situation mais sur sa globalité.

M. Franck MONFORT comprend bien que le 0.20 ETP n'a pas été redéployé ailleurs donc une économie. Depuis quinze jours, la grille est en place sans demander l'avis du CSE. Il ne se prononcera pas sur ce point.

Mme Dominique GUENNEUGUES n'a pas l'intention de shunter les CSE.

M. Éric ESNAULT signale que Mme GUENNEUGUES a travaillé avec les équipes pour créer cette grille.

M. David COGEN remercie pour le travail effectué par Mme GUENNEUGUES et son équipe. Le 0,20 ETP est en attente, nous allons voir comment on peut retravailler ce 0,20 ETP restant.

M. le Secrétaire du CSE demande un avis sur la grille horaire de l'aide-soignante de l'HTP du SSR Polyvalent.

POUR : 2 CONTRE : 5 ABSTENTION : 4

Le CSE donne un avis défavorable sur la grille horaire de l'aide-soignante de l'HTP du SSR Polyvalent à la majorité des votants.

M. Pascal LE PAGE : je m'abstiens car je trouve dommage que dans le contexte actuel (Covid), on supprime du temps dévolu au bio-nettoyage.

Point 6 : Organisation du travail de l'encadrement (utilisation des applications informatiques).

Mme Mathilde OLAYA intervient sur ce point.

Mme Christelle SEGALIN : nous voulons alerter sur la question Equitime. Le but n'étant pas de tout jeter mais comment le faire évoluer, c'est un outil chronophage, il faut trouver des solutions car dans le contexte actuel c'est quelque chose qui vient s'ajouter en plus dans le travail des cadres. Notre but n'est pas mettre le service RH en difficulté, mais plutôt de remonter cette question qui est partagée par les autres organisations syndicales.

Pour Mme Christelle JESTIN, lors de la réunion des cadres du sanitaire, on est arrivé vite sur la question d'Equitime, sur la multiplication des tâches et l'impression de ne pas s'en sortir.

M. Franck MONFORT indique que cela fait un moment que les cadres de proximité sont entre le marteau et l'enclume. Habituellement, les cadres ne sont pas des personnes qui revendiquent sur leurs conditions de travail. Le fait de ne pas avoir des réponses crée du stress à la fois pour les salariés et les cadres il faut avoir un œil attentif.

Mme Mathilde OLAYA : cela fait 4 ans que nous avons EQUITIME quand je suis arrivée, on était sur EXCEL avec toutes les erreurs qu'il pouvait y avoir. Pour Equitime ce qui prend du temps c'est la saisie des plannings, mais comme les plannings reviennent à l'identique pas la peine de saisir sauf s'il y a beaucoup de changements, ensuite il y a la gestion des compteurs temps.

Pour Mme Christelle SEGALIN, la procédure a changé et le risque, c'est que l'on oublie des choses. Il y a quelque chose dans l'organisation d'Equitime qui nous prend du temps. Il faut revoir la façon de faire. Il n'y a pas la même pédagogie pour Equitime. Les allers-retours sur Equitime viennent montrer une temporalité différente entre RH et terrain.

Mme Mathilde OLAYA rappelle qu'il y a eu plusieurs notes d'informations sur la lecture d'Equitime, nous avons des permanences sur l'ensemble des sites, nous avons des rdv réguliers avec l'encadrement, il ne devrait plus y avoir des problèmes.

M. David COGEN : nous n'avons pas ces retours avec l'ensemble des cadres, et les différentes actions. On a pu amener des clarifications. Il y a plusieurs facteurs et les différentes difficultés de l'encadrement ne sont pas seulement liées à l'outil Equitime

Mme Hélène BLAIZE partage l'avis de M. COGEN : on veut bien travailler avec vous pour aborder ensemble les difficultés pour l'encadrement et on peut trouver aussi des moments d'échange en dehors du CSE.

M. Éric ESNAULT affirme qu'un nombre conséquent d'établissements utilise ce logiciel. Il précise que le logiciel est fiable et que le paramétrage du logiciel n'a nécessité aucun réajustement depuis sa mise en place. Il pense que l'encadrement peut être en difficulté car comme le soulignait Mme OLAYA, les salariés utilisent Equitime et interpellent leur cadre pour avoir des explications. Il propose de mettre en place des formations pour les cadres en 2022.

M. Franck MONFORT salue le travail fait par le service des Ressources Humaines ainsi que les équipes de Mme OLAYA. Equitime n'est pas un logiciel qui pose problème. Sur le Social, des chefs de service refusaient de remplir Equitime. C'est une secrétaire qui effectuait cette tâche, il y a eu des départs à la retraite et peut-être les choses ont évolué depuis. Dans les échanges, j'entends le mot souffrance au travail et je pense que le CSSCT devrait se saisir de cette question.

Mme Christelle SEGALEN ne demande pas une réponse ce jour mais seulement à être entendue sur une alerte.

M. Jacques LE BORGNE dit que le travail des cadres est interrogé et pas seulement à la Fondation. Ils sont aussi malmenés dans d'autres établissements. Les organisations syndicales doivent s'en préoccuper et pour lui ces mots sont une alerte. Il ne faut pas qu'elle soit sans suite et il souhaite au contraire que cette discussion soit poursuivie au sein de la Fondation.

Mme Christelle SEGALEN précise que les cadres ne se disent pas malmenés. Ils se disent reconnus dans la Fondation ILDYS mais il y a de la souffrance.

Mme Hélène BLAIZE : vous nous portez une appréciation erronée, on ne dit pas qu'il n'y a pas de souffrance chez les cadres, on se pose la question du pourquoi vous ne nous avez pas interpellé avant.

Mme SEGALEN précise que cette alerte a déjà été faite avant et dans d'autres réunions, ce n'est pas une « nouvelle ». Le problème est en lien avec Equitime et l'augmentation des remplacements à assurer (crise sanitaire), tout en étant réceptacle des difficultés des équipes, et des plaintes des familles. Elle précise qu'Equitime et Conditions de travail des cadres étaient un seul et même point de cet ordre du jour. Les dissocier n'a pas d'intérêt. Elle ré-affirme qu'il y a de la souffrance au travail pour beaucoup de Cadres.

M. David COGEN dit que des mesures de soutien vont être proposées.

Point 10 : Point sur la situation du SSR Locomoteur Saint Luc et prévisions pour les mois à venir.

M. Michel MOGAN présente le diaporama.

Les données sont les mêmes que celles évoquées lors du CSE du 14 décembre 2021 soit :

- Une organisation avec un objectif à 35 patients HC cardio,
- L'intégration en HC locomoteur de profil de patients polyvalents à orientation locomoteur
- La poursuite du recrutement d'un médecin pour redémarrer au plus vite cette activité.

M. Michel MOGAN indique que la Fondation est en cours de recrutement d'un médecin afin de pouvoir réaliser l'activité sur le site de St Luc.

M. Pascal LE PAGE : à terme pour ce segment d'activité sur le polyvalent locomoteur avons-nous des risques par rapport aux tutelles.

Mme Hélène BLAIZE : notre objectif est de conserver cette activité, cela pourrait nous être retiré si on fermait les lits. L'ARS compte sur nous pour la maintenir et même nous aider sur le recrutement.

M. Pascal LE PAGE s'excuse mais il n'était pas présent au CSE du 14 décembre dernier. Il demande si les salariés de St Luc qui étaient positionnés sur le locomoteur sont restés sur St Luc ou sont dans d'autres services.

M. Michel MOGAN répond qu'ils sont sur le site de St Luc.

M. Franck MONFORT : on est toujours sur un financement de 90% DAF + 10% de T2A cela ne peut pas être remis en question.

Mme Hélène BLAIZE : tout à fait comme nous sommes sur un financement de DAF à 90% cela pose moins de problème pour cette année, ce sera peut-être plus difficile pour 2023.

Additif 1 : Organisation d'un séjour pour les jeunes du Foyer de PLOUGASTEL en février 2022

C'est un séjour aux sports d'hiver du 5 au 12 février 2022 pour un groupe d'adolescents du Foyer de PLOUGASTEL.

Mme Gaëlle ROLLAND présente le point.

M. Franck MONFORT craint par rapport au planning : l'éducateur qui sera présent 7 jours et au retour il devra des heures.

Mme Gaëlle ROLLAND, on s'est ajusté sur l'accord. Il y a un travail plus perceptible et à améliorer en terme d'horaires.

M. Franck MONFORT : est-ce que vous pouvez nous transmettre la totalité de la grille, les horaires effectués avant le séjour et après le séjour.

Pour Mme Michelle CREACH, ce qui est dommage c'est que les éducateurs sont en repos mais ils seront sur la route.

Mme Gaëlle ROLLAND : c'est vrai que ce séjour s'est fait dans une certaine incertitude et on doit certes s'améliorer.

Mme Michelle CREACH demande pourquoi quelques fois il y a 2 horaires du matin et pas les autres jours.

Mme Gaëlle ROLLAND : c'est en fonction des activités des enfants, et pour répondre à Mr LE BORGNE il y avait une temporalité qui ne nous a pas permis d'affiner la grille horaire mais il y a une garantie en terme de prise en charge éducative et de sécurité.

Additif 2 : Avis sur l'accord d'entreprise relatif aux transferts organisés par le pôle social.

M. Éric ESNAULT présente ce point.

Préambule

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 une rupture avec le milieu et l'environnement habituel de vie.

Le présent accord vient préciser les modalités d'organisations de ces transferts.

ARTICLE 1 – DEFINITION

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 à 48 heures ne peut être considérée comme un transfert.

ARTICLE 2 – SALARIES CONCERNES

Les personnels éducatifs, prioritairement volontaires, du pôle social peuvent assurer l'accompagnement d'un groupe lors d'un transfert.

ARTICLE 3 – METHODOLOGIE

Chaque transfert est préparé en amont par l'équipe éducative avec le concours des enfants et/ou adolescents.

➤ Le sens du projet

Le transfert doit répondre aux besoins des enfants et/ou adolescents.

Les objectifs sont nombreux : permettre la découverte d'un nouveau lieu, favoriser la cohésion de groupe, mettre en place de nouvelles activités pédagogiques...

➤ La logistique

Une fiche logistique (Annexe 1) est réalisée. Elle contient les éléments relatifs au lieu d'accueil, au nombre d'enfants, aux encadrants, au financement, aux transports, aux équipements et aux services de proximité du transfert.

Lorsque le projet est validé, une note de transfert (Annexe 2) est également produite.

➤ Les autorisations

Chaque transfert nécessite d'obtenir les autorisations parentales (Annexe 3) et du service gardien.

L'Aide Sociale à l'Enfance doit donner son accord pour la participation des enfants et/ou adolescents ainsi que pour une éventuelle sortie de département.

Une déclaration de séjour est transmise au chef de service du SESA (Service des Etablissements et Services d'Accueil) de l'Aide Sociale à l'Enfance (Annexe 4).

➤ L'évaluation

Après chaque transfert, l'équipe éducative réalise une synthèse écrite.

L'organisation logistique et les plannings feront l'objet d'une information au Conseil Social et Economique avant chaque transfert.

ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée quotidienne de travail, lors d'un transfert, est fixée à 12 heures maximum.

La limite maximale hebdomadaire de 44 heures pourra être portée à 60 heures, par dérogation accordée par l'Inspection du travail, après avis du Conseil Social et Economique.

Par exception à l'article 3 de l'Avenant n°1 à l'Accord d'entreprise relatif à la durée et l'organisation du temps de travail au sein de la Fondation Ildys, le roulement est interrompu durant la période de transfert, et reprend ensuite tel que prévu par les grilles horaires initiales.

Les salariés effectuant un transfert disposent automatiquement de deux journées minimum de repos à suivre, et davantage si le salarié en émet le souhait et que la continuité des activités est assurée.

Chaque heure de travail effectif sera comptabilisée dans l'obligation annuelle réalisée.

Les périodes de surveillance nocturne en chambre de veille, dites nuits couchées, seront décomptées par heures d'équivalence (soit 4 heures pour l'amplitude 22h00 -07h00).

Les dispositions générales de la Convention Collective Nationale 1951 restent applicables aux salariés en transfert.

Les salariés percevront, le cas échéant, les indemnités et primes suivantes :

- l'indemnité pour travail les dimanches et jours fériés
- l'indemnité pour travail de nuit
- la prime pour contraintes conventionnelles particulières
- la prime d'internat
- la prime journalière forfaitaire de « transfert »
- la prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte

Ces primes seront versées le mois suivant le transfert.

Le montant de la prime journalière forfaitaire de « transfert » est égal à 4 points par journée de participation pendant toute la durée du transfert (y compris les jours de repos hebdomadaires).

Cette prime, compensant la sujétion de séjour hors de son domicile, est attribuée au salarié pour chaque journée où ce dernier est présent sur les lieux du transfert, sans pouvoir regagner son domicile, peu importe le nombre de nuits passées à l'extérieur de l'établissement.

Le montant de la prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte est fixée à 2 points pour chaque salarié participant au transfert.

Chaque journée passée en transfert ouvre droit au bénéfice de ces primes, peu importe qu'il s'agisse d'une journée complète ou d'une partie de journée.

M. Franck MONFORT demande si c'est une consultation ou bien une information ?

M. Éric ESNAULT répond que c'est une consultation, c'est un accord qui donne un cadre pour l'ensemble des transferts, avec une présentation des plannings horaires en CSE avant chaque transfert. C'est ce qui avait été discuté lors de la dernière réunion avec les organisations syndicales.

M. Franck MONFORT informe qu'une consultation doit être faite après une signature. Il croyait que le séjour à venir ne pouvait pas entrer dans l'accord prévu car les horaires vont au-delà de soixante-douze heures. Nous avons une réunion de notre commission exécutive la semaine prochaine, la CGT ne peut pas donner un accord ce jour.

M. Éric ESNAULT indique qu'il faut un accord afin de pouvoir solliciter l'inspection du travail.

Mme Valérie RAMBAUD dit que la CFDT attend des retours d'information des salariés car cet accord a été transmis aux salariés.

M. Jacques LE BORGNE rappelle avoir eu une première proposition de la Direction qui a pu être améliorée. Il ne se souvient pas avoir dit que la CGT allait signer. La Direction sait comment la CGT fonctionne. Comme M. MONFORT l'annonçait précédemment, nous avons une réunion prochainement qui mènera à une prise de décision.

M. David COGEN partage plusieurs points mais avoir un avis du CSE donnerait plus de poids auprès de l'inspection du travail. S'il n'y a pas d'avis du CSE ce jour ni de signature sur l'accord, il se peut qu'il n'y ait pas de séjour pour les enfants.

Mme Gaëlle ROLLAND dit que l'équipe a encore retravaillé sur les horaires afin de rentrer dans l'accord, il y a eu un investissement important de l'équipe et des enfants par de l'autofinancement (environ 700 euros). L'équipe a besoin de projets après ce qu'elle a vécu. Elle ne peut pas imaginer qu'ils ne puissent pas partir.

M. David COGEN appelle Mme Gaëlle ROLLAND à faire un appel à projet à la Fondation afin de pouvoir bénéficier d'un don.

Pour M. Jacques LE BORGNE, pour ce qui est des horaires, on est dans quelque chose de border-line on ne peut pas signer un accord dans l'état car cela nous engage.

M. David COGEN rappelle que la Fondation ne faisait plus de transfert. Cet accord est un pas en avant et permet de donner un cadre à l'ensemble des futurs transferts. Il aimerait un accord pour ce séjour et se réunir prochainement pour finaliser ce point.

Mme Gaëlle ROLLAND rappelle que ce séjour est programmé du 5 au 12 février prochain et que le train est déjà réservé. C'est bien d'avoir des projets.

M. Éric ESNAULT propose de faire un avenant à cet accord sur une durée de trois mois afin que ce séjour puisse se réaliser. Si on sollicite l'inspection du travail sans l'avis du CSE ni l'accord avec les organisations syndicales, on n'aura pas l'autorisation de l'inspection du travail.

M. Franck MONFORT n'a pas dit que la CGT ne signera pas mais que l'on s'abstient. Le lundi 31/01/2022, nous avons une réunion et on prendra une décision, mais je vous invite à prendre contact avec l'inspection du travail.

M. David COGEN répond négativement. Il faut avoir en sa possession tous les éléments avant de contacter l'inspection du travail.

M. Jacques LE BORGNE se dit favorable à un vote sur l'organisation de ce séjour, car il souhaite que ce séjour puisse se faire.

Mr Éric ESNAULT propose donc de voter sur un accord valable 3 mois, les syndicats SUD et CFDT sont favorables et il invite le syndicat CGT à réfléchir sur ce point. Il pense que c'est un bon compromis.

M. Stefano DE BLASIO, Secrétaire du CSE, demande l'avis des élus sur l'accord d'entreprise relatif aux transferts organisés par le pôle social, il rappelle que cet accord a une durée de 3 mois.

POUR : 11 ABSTENTION : 3 CONTRE : 0

Les élus donnent un avis favorable sur l'accord d'entreprise relatif aux transferts organisés par le pôle social à la majorité des votants.

Point 2 : Avis sur les modifications du plan de développement 2022

M. Éric ESNAULT annonce qu'aucune modification n'est à présenter ce mois-ci.

Point 7 : Point sur les salariés concernés par le dispositif de préretraite progressive.

M. Éric ESNAULT présente ce point. Il explique que la retraite progressive consiste à entrer progressivement en retraite. La retraite progressive permet à un salarié de percevoir une partie de ses pensions de retraite tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel. Le salarié doit avoir au moins soixante ans et avoir cotisé cent cinquante trimestres. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

M. Pascal LE PAGE demande si des salariés de la Fondation bénéficient du dispositif spécifique à la Fondation permettant de réduire son temps de travail à 20% maximum tout en conservant une cotisation employeur à taux plein pour la retraite.

M. Éric ESNAULT répond négativement mais une note d'information va être rediffusée. Le service des Ressources Humaines travaille avec la CARSAT et MALAKOFF HUMANIS pour obtenir des informations, sur :

- La manière de calculer sa retraite

- Le départ anticipé
- La retraite progressive, etc.....

Dans un premier temps, les salariés de plus de 55 ans seront conviés à une réunion d'information. Par la suite, comment effectuer les démarches. Cela se fera sur les sites principaux de la Fondation.

Les salariés de plus de 45 ans auront la possibilité de prendre un rendez-vous en présentiel ou téléphonique avec MALAKOFF HUMANIS.

M. Louis CASTEL demande si la loi AILLAGON pourra être mise en place. Elle permet de mettre des salariés à disposition dans une association afin de partager leurs compétences.

M. Éric ESNAULT ne connaît pas ce dispositif et demande à M. CASTEL de lui transmettre des informations sur ce système.

Point 5 : Point sur les mesures SEGUR

M. Éric ESNAULT présente le diaporama

- Poursuite du versement au mois de janvier
- Pas de régularisation du mois de mars pour les EHPAD
- Suspension du Ségur médical en attente de versement
- Poursuite de la mobilisation :
- Campagne de mobilisation à l'initiative notamment de la FEHAP et avec le soutien du service communication Ildys

Encart diffusé le mardi 25/01 Ouest France :



<https://drive.google.com/file/d/1SpVOJYcBtDoUL5AseNyTFHRO2PySg6Rw/view>

Mme Hélène BLAIZE indique que c'est un mouvement interfédéral régional et national. C'est un mouvement collectif qui associe les structures et organismes notés en bas de l'affiche ci-dessus. L'objectif a pour but d'embrasser l'ensemble des métiers du social, du médicosocial et du sanitaire.

La difficulté est de ne pas être dans la revendication afin de ne pas effrayer les personnes qui pourraient souhaiter venir travailler dans notre secteur d'activités.

M. Franck MONFORT rappelle que les organisations syndicales demandent le SEGUR pour tous et que FO dépose un contre accord pour faire plier le gouvernement. C'est incompréhensible : il devrait y avoir un front uni avec les salariés et les employeurs.

Mme Hélène BLAIZE demande à M. MONFORT de lui transmettre le document de FO dont il parle.

Point 3 : Calendrier des instances 2022

M. Éric ESNAULT présente ce point. Il rappelle les dates qui ont été planifiées pour les réunions CSE 2022.

JANVIER	24/01/2021	14h00	CSE
FÉVRIER	22/02/2022	14h00	CSE
MARS	29/03/2022	14h00	CSE
AVRIL	26/04/2022	14h00	CSE
MAI	31/05/2022	14h00	CSE
JUIN	28/06/2022	14h00	CSE
JUILLET	26/07/2022	14h00	CSE
AOÛT	30/08/2022	14h00	CSE
SEPTEMBRE	27/09/2022	14h00	CSE
OCTOBRE	25/10/2022	14h00	CSE
NOVEMBRE	29/11/2022	14h00	CSE
DÉCEMBRE	13/12/2022	14h00	CSE

Il ajoute que douze dates avaient été programmées pour 2022. Comme onze réunions CSE ont lieu chaque année (une seule réunion durant la période estivale), la date du mois juillet est maintenue suite aux élections professionnelles qui se dérouleront en juin prochain. La date de mois d'août est donc annulée.

M. Franck MONFORT dit que les dates du premier semestre sont calées mais il est difficile de se projeter sur le second semestre pour les nouveaux élus qui intégreront cette instance suite aux élections de juin. Il demande si les cadres ont eu connaissance du planning des réunions CSE 2022.

M. Éric ESNAULT acquiesce.

♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦

Les débats étant clos, la séance est levée à 17h15

Prochaine réunion du CSE : mardi 22 février 2022 à 14h.

♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦

La Présidente

Mme Hélène BLAIZE



Le Secrétaire du CSE

M. Stefano DE BLASIO

