

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS DU 24 NOVEMBRE 2020 APPROUVE
--

Cette réunion du CSE se déroule en visioconférence sur les trois sites de la Fondation.

Début de la réunion : 14h05

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

Assistent à la réunion :

Site de Roscoff

- M. Michel MOGAN, Directeur Général Délégué aux parcours de vie et de santé
- M. Eric ESNAULT, Responsable des Ressources Humaines
- M. Stefano DE BLASIO, Secrétaire du CSE, Élu SUD
- M. Valérie PAUGAM, Élu SUD
- M. Pascal LE PAGE, Élu SUD
- Mme Stéphanie QUINIOU, Élu SUD
- Mme Nicole BIHAN, Élu SUD
- M. Jean Paul CREACH, Élu SUD

Site de Brest

- M. David COGEN, Directeur Général Délégué à la stratégie
- Mme Périne NOBLANC, Élu CGT
- Mme Élisabeth STEPHAN, Élu CGT

Site de Landivisiau

- Mme Hélène BLAIZE, Directeur Général
- Mme Valérie RAMBAUD, Élu CFDT
- Mme Sylvie BODILIS, Élu CGT
- Mme Gaëlle KERMAÏDIC, Élu CGT
- Mme Elen LE GALL, Élu CGT
- Mme Sophie ALLAIN, Élu CGT
- M. Anthony QUERE, Élu CFDT
- M. Louis CASTEL, Représentant syndical CFDT

En extérieur

- M. Franck MONFORT, Élu CGT
- Mme Élodie GUEGUEN, Élu SUD
- Mme Nelly ROBIN, Élu CGT
- Mme Claire BOURVEN, Élu SUD
- Mme Michelle CREAC'H, Représentante syndicale CGT

Elus votant pour cette réunion : 14 votants :

- 2 élus CFDT : M. Anthony QUERE et Mme Valérie RAMBAUD
- 8 élus CGT : Mme Nelly ROBIN, Mme Élisabeth STEPHAN, Mme Périne NOBLANC, M. Franck MONFORT, Mme Sylvie BODILIS, Mme Gaëlle KERMAÏDIC et Elen LE GALL
- 7 élus SUD : M. Stefano DE BLASIO, Mme Stéphanie QUINIOU, Mme Nicole BIHAN, Mme Claire BOURVEN, Mme Élodie GUEGUEN, M. Pascal LE PAGE, et M. Jean Paul CREAC'H

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

Point 9 : Information sur les garanties et tarifs 2021 de la complémentaire santé et sur l'évolution des taux de cotisation prévoyance

M. Hugo LE BLOND intervient au nom du Cabinet AGEO. Il remercie la Direction et les partenaires sociaux de l'avoir convié à cette réunion. Il présente une synthèse et invite les élus à poser des questions tout au long de sa présentation.

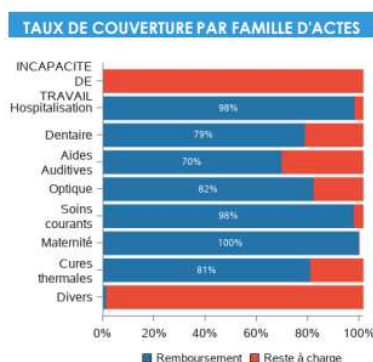
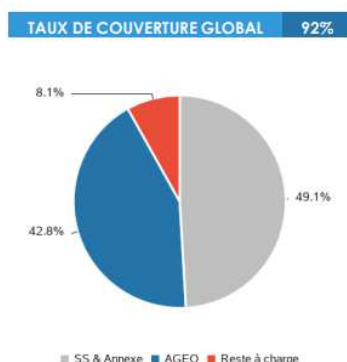
Compte de résultat Frais de Santé (Exercice 2019)

Chiffres importants :

- En 2019 : 1920 bénéficiaires (soit + 35 bénéficiaires par rapport à l'exercice 2018 représentant une hausse de + 2% des bénéficiaires).
- Le nombre de conjoint assuré est légèrement en baisse mais le chiffre reste stable au niveau des enfants.
- Population féminine à 83%. L'âge moyen des adhérents est de 46 ans et celui des conjoints de 53 ans. Cette moyenne d'âge révèle un besoin de consommation sur les postes sensibles tels que l'optique et le dentaire.
- 61% des salariés adhèrent seuls sur le contrat collectif. Un couple a tout intérêt à s'assurer chacun de son côté afin de pouvoir bénéficier de la participation patronale de leurs 2 employeurs.
- Le pourcentage d'anistes (droit à la portabilité) est de 1,6% en 2019. Les salariés qui quittent leur entreprise peuvent bénéficier pendant 12 mois (maximum) du maintien gracieux des garanties santé et prévoyance dont ils disposaient en tant qu'employés sous réserve de percevoir des droits de Pôle Emploi et de leur ancienneté dans l'entreprise. C'est une obligation légale pour toutes les entreprises.

Le contrat ILDYS rembourse bien. En hospitalisation, le taux de couverture est de **98%**. Le reste à charge peut venir des dépassements d'heure peu appliqués dans la région BRETAGNE.

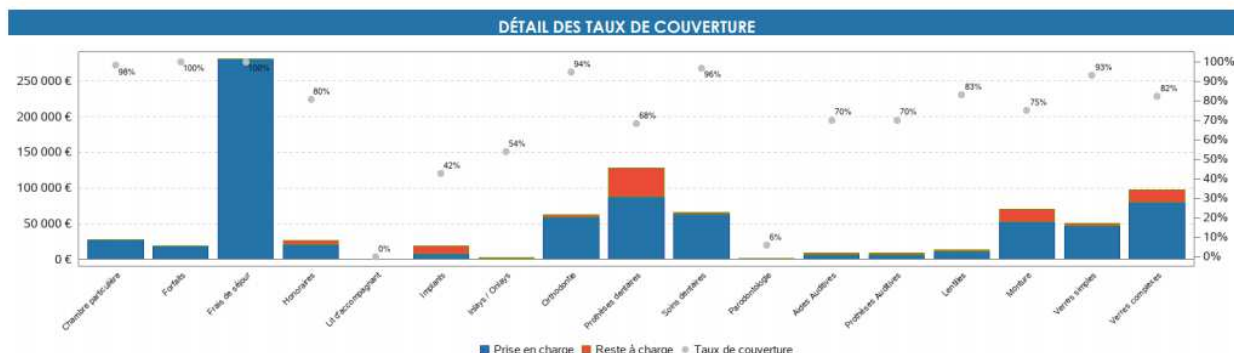
Performance du dispositif



AGEO Prévoyance

ÉVOLUTION DE LA COUVERTURE DES POSTES SENSIBLES

Postes sensibles	Taux de couverture		
	N-2	N-1	N
Honoraires hospitalisation	83%	85%	80%
Chambre particulière	96%	95%	98%
Généralistes	98%	99%	98%
Spécialistes	95%	96%	95%
Lunettes verres simples	88%	87%	87%
Lunettes verres complexes	82%	78%	80%
Lunettes verres très complexes	-	-	-
Prothèses dentaires	71%	72%	68%
Orthodontie acceptée	95%	96%	95%
Total	88%	88%	87%



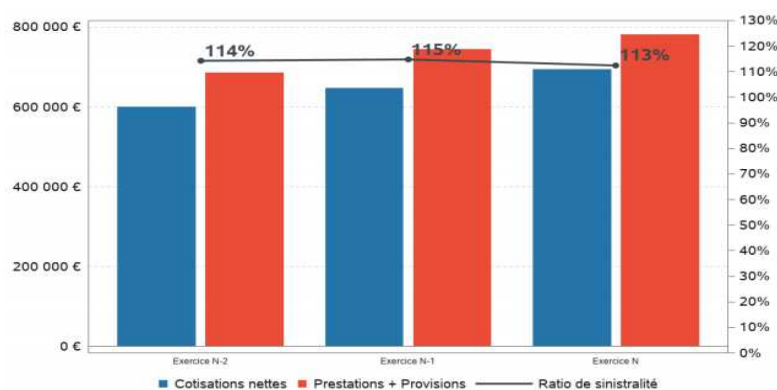
Le taux de couverture global de l'ensemble des postes est de **92%**.

Cela signifie que sur une dépense de 100 €, le remboursement moyen est de 92 €. Son évolution est stable sur les trois dernières années.

Les résultats de votre régime

AGEO Prévoyance

	Exercice N-2	Exercice N-1	Exercice N	Cumul
Cotis. brut. encaissées	788 736 €	850 354 €	911 017 €	2 550 106 €
Cotis. brut. à recevoir	-	-	-	-
Cotisations nettes	602 328 €	649 383 €	695 709 €	1 947 419 €
Prestations	688 181 €	745 555 €	779 043 €	2 212 779 €
Provisions	-	-	3 895 €	3 895 €
Prestations + Provisions	688 181 €	745 555 €	782 939 €	2 216 674 €
Résultat	-85 853 €	-96 172 €	-87 230 €	-269 255 €
Ratio de sinistralité	114%	115%	113%	114%



Provisions	
Exercice N	0.5%

Le compte de résultat sert à négocier le taux d'indexation et le renouvellement du contrat auprès de l'assureur du risque.

Ces comptes sont extraits des comptes de gestion SG SANTE (Centre de gestion du cabinet AGE0)

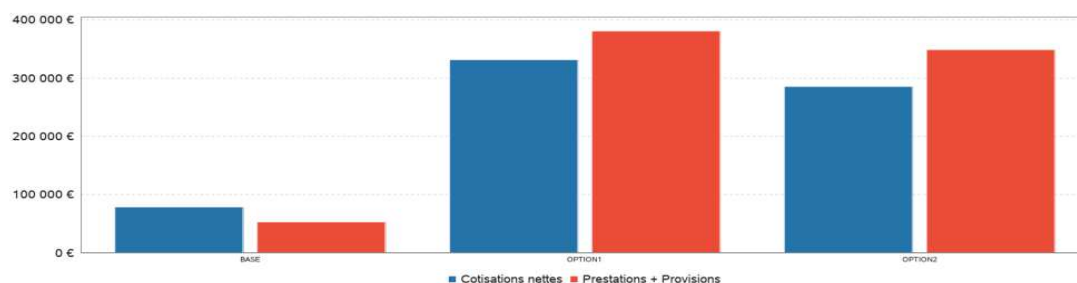
Le contrat de la Fondation ILDYS est **déficitaire**. Le ratio de sinistralité est de **113% pour l'année 2019**.

Pour 100 € de cotisations nettes reçues, la mutuelle verse 113 € de prestations. Depuis trois ans, ce taux est stable (en 2017 : **114%**, en 2018 : **115%**). C'est un **déficit chronique**.

Les résultats de votre régime

AGE0 Prévoyance

RÉSULTATS PAR OPTION DE PRESTATION				
Survenance N	BASE	OPTION1	OPTION2	Cumul
Cotis. brut. encaissées	102 901 €	434 095 €	374 021 €	911 017 €
Cotis. brut. à recevoir	0 €	0 €	0 €	-
Cotisations nettes	78 582 €	331 502 €	285 625 €	695 709 €
Prestations	52 703 €	379 172 €	347 168 €	779 043 €
Provisions	264 €	1 896 €	1 736 €	3 895 €
Prestations + Provisions	52 966 €	381 068 €	348 904 €	782 939 €
Résultat	25 615 €	-49 566 €	-63 279 €	-87 230 €
Ratio de sinistralité	67%	115%	122%	113%



Sur 100 € de cotisation, l'Etat prélève une taxe de 13.27% pour financer la sécurité sociale et les aides à la complémentaire santé (ex ; CMU-C) et un taux de + 10% est également appliqué pour les frais de gestion du gestionnaire et de l'assureur.

Les résultats de votre régime - par Souscripteur

AGEO Prévoyance

Souscripteurs	Cofis brut encaissées	Cofis brut à recevoir	Colisations nettes	Prestation	Provision	Presta+Prov	S/P
FONDATION ILDYS	20 786 €	0 €	15 874 €	17 909 €	90 €	17 999 €	113%
FONDATION ILDYS - CENTRE SANITAIRE	115 553 €	0 €	88 243 €	79 333 €	397 €	79 729 €	90%
FONDATION ILDYS - CENTRE SOCIAL	129 768 €	0 €	99 099 €	125 638 €	628 €	126 267 €	127%
FONDATION ILDYS - EHPAD DE KERAUDREN	35 825 €	0 €	27 358 €	29 031 €	145 €	29 176 €	107%
FONDATION ILDYS - EHPAD LA SOURCE	36 518 €	0 €	27 887 €	37 456 €	187 €	37 644 €	135%
FONDATION ILDYS - LANNOUCHEN	145 638 €	0 €	111 218 €	126 875 €	634 €	127 509 €	115%
FONDATION ILDYS - PERHARIDY	370 897 €	0 €	283 240 €	322 437 €	1 612 €	324 049 €	114%
FONDATION ILDYS - SAINT LUC	36 315 €	0 €	27 733 €	24 936 €	125 €	25 060 €	90%
FONDATION ILDYS - SAMSAH BREST	9 979 €	0 €	7 621 €	7 036 €	35 €	7 071 €	93%
FONDATION ILDYS - SAMSAH QUIMPER	3 616 €	0 €	2 761 €	2 737 €	14 €	2 750 €	100%
FONDATION ILDYS - SESSAD	4 825 €	0 €	3 685 €	4 879 €	24 €	4 903 €	133%
FONDATION ILDYS CE	1 296 €	0 €	990 €	777 €	4 €	780 €	79%

M. David COGEN avait constaté des résultats différents au 30 juin 2020

M. LE BLOND demande si ces résultats concernaient 2019 ou 2020. Les extractions de compte se font de date à date afin de comparer les chiffres sur des périodes identiques. Un exercice va du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année. Les négociations avec les assureurs se font toujours sur des résultats définitifs. Avec la pandémie, on peut estimer que la consommation baissera en moyenne de 10% en 2020. Le taux de sinistralité devrait avoisiner les 105 % pour l'exercice 2020.

Le régime de Base est peu demandeur (**67%**) donc c'est un régime excédentaire. Par contre, la consommation est plus importante sur les options 1 et 2 (ratios de **115 %** et **122 %**) : les adhérents étant plus âgés et plus consommateurs sur les postes sensibles Optique et Dentaire.

La loi EVEN concerne les salariés qui partent à la retraite. Ces derniers gardent le même taux de cotisation que les actifs la première année de leur retraite. Une majoration de 25 % est appliquée la deuxième année puis une hausse de 50 % la troisième année. Les retraités payent le même montant de 65 ans à 80 ans. Le nombre de salariés qui garde la mutuelle en partant en retraite a augmenté et la majorité des salariés qui partent en retraite garde la mutuelle de la Fondation.

M. Pascal LE PAGE interroge sur un tableau qu'il a pu consulter en commission et qui n'apparaît pas sur le diaporama. Il a constaté un reste à charge sur des verres de lunettes alors qu'il pensait qu'en allant chez un opticien du réseau tout était pris en charge.

M. LE BLOND répond que le remboursement intégral c'est avec le 100 % santé. Si vous prenez des montures et des verres qui ne sont pas inclus dans le 100 % santé, vous avez éventuellement un reste à charge à charge selon le coût de votre équipement et si vous utilisez (ou non) le réseau optique partenaire ITELIS afin de bénéficier de réductions.

M. Louis CASTEL constate que le SAMSAH de MORLAIX n'apparaît pas dans le tableau des différents services de la Fondation.

Pour M. LEBLOND, ce service doit être intégré dans une autre structure.

M. Eric ESNAULT dit qu'il doit être associé avec le SAMSAH de BREST.

PREVOYANCE FONDATION ILDYS

NON CADRE						
Survénance	Cotisations Brutes	Cotisations Nettes	Prestations	Provisions	Prestations + Provisions	S/P Net
2017	690 676 €	592 971 €	333 370 €	8 062 €	341 432 €	58%
2018	722 213 €	620 048 €	417 287 €	412 689 €	829 976 €	134%
2019	763 538 €	655 526 €	394 328 €	773 459 €	1 167 787 €	178%
Total 2017-2019	2 176 427 €	1 868 545 €	1 144 985 €	1 194 210 €	2 339 195 €	125%

CADRE						
Survénance	Cotisations Brutes	Cotisations Nettes	Prestations	Provisions	Prestations + Provisions	S/P Net
2017	136 849 €	118 374 €	2 839 €	0 €	2 839 €	2%
2018	149 060 €	128 937 €	494 286 €	2 026 591 €	2 520 877 €	1955%
2019	149 456 €	129 279 €	3 150 €	49 089 €	52 239 €	40%
Total 2017-2019	435 365 €	376 590 €	500 275 €	2 075 680 €	2 575 955 €	684%

PREVOYANCE FONDATION ILDYS**RISQUE DECES (Décès - Décès accidentel - Rentes)**

Survénance	Cotisations Brutes	Cotisations Nettes	Prestations	Provisions	Prestations + Provisions	S/P Net
2017	154 246 €	132 076 €	27 195 €	0 €	27 195 €	20%
2018	165 795 €	142 005 €	495 221 €	1 923 911 €	2 419 132 €	1703%
2019	169 755 €	145 349 €	32 245 €	0 €	32 245 €	22%
Total 2017-2019	489 796 €	419 430 €	554 661 €	1 923 911 €	2 478 572 €	590%

RISQUE ARRET DE TRAVAIL (Incapacité - Invalidité)

Survénance	Cotisations Brutes	Cotisations Nettes	Prestations	Provisions	Prestations + Provisions	S/P Net
2017	673 279 €	579 269 €	309 014 €	8 062 €	317 076 €	54%
2018	705 478 €	606 980 €	419 352 €	515 369 €	934 721 €	154%
2019	743 239 €	639 456 €	365 233 €	822 548 €	1 187 781 €	185%
Total 2017-2019	2 121 996 €	1 825 705 €	1 093 599 €	1 345 979 €	2 439 578 €	133%

TOTAL PREVOYANCE

Survénance	Cotisations Brutes	Cotisations Nettes	Prestations	Provisions	Prestations + Provisions	S/P Net
2017	827 525 €	711 345 €	336 209 €	8 062 €	344 271 €	48%
2018	871 273 €	748 985 €	914 573 €	2 439 280 €	3 353 853 €	447%
2019	912 994 €	784 805 €	397 478 €	822 548 €	1 220 026 €	155%
Total 2017-2019	2 611 792 €	2 245 135 €	1 648 260 €	3 269 890 €	4 918 150 €	219%

Pour M. LEBLOND, l'assurance prévoyance pour les salariés de la convention collective (CCN 51) répond à des obligations légales fixées par les syndicats et les représentants du patronat.

La prévoyance donne un maintien de salaire aux salariés en incapacité de travail pendant trois ans, une rente d'invalidité et des capitaux décès pour protéger ses proches.

M. Eric ESNAULT explique qu'en catégorie 2, le salarié perçoit 80 % de son salaire brut

Mme Valérie PAUGAM a compris le fonctionnement pour l'invalidité. Elle voudrait avoir plus de précision sur la couverture en cas d'incapacité.

M. LEBLOND lui transmettra un document dans ce sens.

M. Stefano DE BLASIO aimerait savoir quelle est l'incidence pour la retraite pour une salariée qui est en invalidité. La législation en France prend les points antécédents. Valide-t-on des droits lorsque l'on est en invalidité.

M. LE BLOND répond que la période d'invalidité donne bien des droits retraite et la validation de trimestres. Ces droits sont établis par rapport aux 12 mois précédant la notification du passage en invalidité et sur les points constitués pendant cette période.

M. Franck MONFORT explique qu'auparavant sur la prévoyance il y avait des aides sociales et si on va sur le site on voit que ces aides ne sont pas attachées aux salariés. Il n'arrive pas à joindre GENERALI.

M. LEBLOND répond qu'il faut passer par lui ou bien la Direction pour avoir ces informations. Il va lui envoyer des documents. Il ajoute que GENERALI est très fort dans le social mais cela engendre un surcroît des cotisations.

M. MONFORT explique que c'est pour aider des familles dont les enfants sont scolarisés et hébergés en dehors du domicile. Il est preneur pour avoir des informations sur cette thématique et comprend bien qu'actuellement, la Fondation n'a pas accès aux œuvres sociales.

En prévoyance, le rapport de charge est de **219 %** pour les exercices 2017-2018-2019.

Pour 100 € de cotisations nettes, la dépense en prévoyance est de 219 €.

ACTUALITES JURIDIQUES



Mise en place d'une taxe exceptionnelle sur les complémentaires santé par le législateur

Décidée en juin 2020 pour compenser le déficit de la Sécurité Sociale, puis actée au mois d'août, le législateur a décidé de mettre en place une « **Taxe COVID** » sur l'ensemble des contrats collectif frais de santé en 2020 et 2021 afin de récupérer une enveloppe d'environ **1,5 milliards d'Euros**.

Le montant de cette Taxe représente **3 %** des cotisations

Réseau de soins Carte Blanche

Le réseau de soins Carte Blanche : La promesse clients

Accès à des professionnels référencés et des garanties avantageuses



Quelle offre en optique ? Connexion en gestion directe depuis 2013



- 1er réseau de soins de professionnels de santé en France : **7 650 opticiens** soit **62%** des opticiens référencés, soit 3 opticiens sur 5
- **Pas d'avance de frais** pour le salarié (*connaissance immédiate du reste à charge éventuel*)
- Jusqu'à -40 % de réduction sur les lunettes et -15 % sur les lentilles par rapport au prix du marché
- Possibilité d'opter pour des lunettes sans reste à charge grâce à l'offre Carte Blanche Prysm conforme **100% Santé**
- Un Chatbot « **expert optique** » pour rechercher les coordonnées d'un opticien ou d'un ophtalmologue, mais aussi pour essayer virtuellement sa monture 1796

A venir en mai 2020 : l'analyse de devis optique en temps réel via le chatbot

Quelle offre en audio ? Connexion en gestion directe depuis 2018



- Référencement de **2 220** audioprothésistes partenaires soit **50%** du marché français
- **Prêt d'appareil et garantie panne 4 ans**
- **Application Eval'Audio** : évaluation du seuil d'audition et sensibilisation selon les résultats
- Un appareil auditif de qualité avec des propositions **conformes au 100% Santé**
- Un suivi digital du patient par son audioprothésiste

Quelle offre en dentaire ? Connexion en gestion directe à venir en septembre 2020



- **8 200** chirurgiens-dentistes partenaires dont **770** centres dentaires
- Jusqu'à -15% sur les actes prothétiques
- Qualité des soins reposant sur les recommandations qualité de l'UFSBD (*Union Française pour la Santé Bucco-Dentaire*)

A venir en septembre 2020 : l'analyse de devis dentaire en temps réel

GENERALI

En gestion déléguée la connexion aux différents réseaux est à la main des délégataires

M. LE BLOND annonce la mise en place d'une taxe exceptionnelle de 3 % (Taxe COVID) pour résorber le déficit de la Sécurité Sociale sur les exercices 2020 et 2021.

Mme la Présidente demande si cette taxe sera indolore pour les salariés.

Pour M. LE BLOND, il faut être conscient que cette taxe sera répercutée indirectement sur les salariés. En réalité, les assureurs augmenteront les cotisations lors du renouvellement.

Mme PAUGAM a peur de mal comprendre. L'économie engendrée par la diminution des soins lors de la pandémie va entraîner une augmentation des cotisations ?

M. LEBLOND souligne qu'AGEO n'est pas l'assureur mais le négociateur. Il rappelle que les assureurs prennent les comptes définitifs de l'exercice précédent pour négocier le renouvellement (ex : comptes définitifs 2019 pour négocier les taux du 01.01.2021). Il comprend qu'il y ait un décalage entre les chiffres et les négociations. Son rôle est de tempérer la hausse.

M. COGEN rappelle que les années précédentes, les négociations s'effectuaient sur la base des résultats de juin.

Mme la Présidente note que lorsque la situation se dégrade ou bien s'améliore le constat est le même : les cotisations augmentent.

M. LEBLOND explique qu'en passant de 115 à 110, les assureurs perdent toujours de l'argent. C'est le jeu du chat et de la souris lors des négociations.

Mme PAUGAM demande si ce taux de 3 % est négociable.

M. LEBLOND répond que non car ils sont au bout des négociations. L'indexation est plus qu'acceptable au vu des résultats techniques des contrats et de la taxe COVID.

M. Pascal LE PAGE demande si l'augmentation est indexée sur le plafond de la Sécurité Sociale.

M. LEBLOND précise qu'il n'y aura pas de majoration du plafond de la Sécurité Sociale (*c'est confirmé, le plafond mensuel de la Sécurité Sociale reste fixé à 3 428 euros pour 2021*).

Mme Claire BOURVEN demande comment font les salariés pour savoir qui sera dans le réseau Carte Blanche et si que l'an prochain il y aura toujours la base et les différentes options.

M. LEBLOND indique que la base et les options seront toujours présentes. Pour le réseau Carte Blanche cela se fera par un lien de géocalisation.

Mme BOURVEN veut savoir où les salariés peuvent consulter la liste des professionnels de santé qui adhèrent au réseau « carte blanche » et les avantages dont ils peuvent bénéficier.

M. LEBLOND incite les salariés à créer leur espace assuré sur leur plateforme. Ils trouveront ainsi toutes les informations.

M. CASTEL demande si la nouvelle loi, dite du reste à charge 0 sur les prothèses auditives, s'appliquera sur toutes les prothèses.

M. LEBLOND répond que le législateur met un bémol à partir du 1/1/2021 : il est valable pour les modèles de base et les accessoires sont inclus.

M. CASTEL demande si on est sur des recharges ou sur des piles.

M. LE BLOND répond que le législateur met un bémol à partir du 1/1/2021. Il y aura uniquement les actes de CLASSE 1 sur le poste Prothèse Auditives qui bénéficiera du 100% SANTE au 01.01.2021 et d'un remboursement intégral. Les actes de CLASSE 2 (plus d'options, de confort ou d'esthétique) garderont les mêmes remboursements en 2021 et ne seront pas intégralement remboursés. M. LE BLOND invite les assurés à faire plusieurs devis auprès de différents professionnels pour baisser le reste à charge d'une prothèse auditive.

A la demande de M CASTEL, M. LEBLOND répond qu'il ne sait pas si on est sur des recharges ou sur des piles. Il va se renseigner mais cela reste une avancée. Les piles pour prothèses auditives sont bien remboursées par la Sécurité Sociale et la Mutuelle à hauteur de 100% BR...les produits d'entretien et de nettoyage ne sont pas pris en charge.

LE RENOUVELLEMENT 2021



PREVOYANCE (GENERALI) au 01.01.2021 :

+ 3 % (taux préconisé par l'assureur + 15 %)

FRAIS DE SANTE : (GENERALI) au 01.01.2021 :

- Intégration de la « TAXE COVID » sur les régimes collectifs frais de santé pour compenser le déficit de la Sécurité Sociale.
- Intégration du 100 %SANTE pour le poste AUDITIF

+ 3 % (taux préconisé par l'assureur + 5 %)

LE RENOUVELLEMENT 2021



PREVOYANCE (GENERALI) au 01.01.2021 :

+ 3 % (taux préconisé par l'assureur + 15 %)

FRAIS DE SANTE : (GENERALI) au 01.01.2021 :

- Intégration de la « TAXE COVID » sur les régimes collectifs frais de santé pour compenser le déficit de la Sécurité Sociale.
- Intégration du 100 %SANTE pour le poste AUDITIF

+ 3 % (taux préconisé par l'assureur + 5 %)

SG Santé a développé une application mobile gratuite qui vous permet de consulter vos remboursements santé, votre carte de Tiers-Payant, de nous transmettre vos documents et de disposer d'un service de coaching bien être ! A télécharger dans l'App Store ou bien disponible sur Google Play.

Gérez vos remboursements : vous avez un aperçu direct des derniers remboursements. Mais vous pouvez aussi les filtrer par nature d'actes, par bénéficiaires ou sur une période donnée.

Votre carte de tiers-Payant : vous pourrez présenter facilement votre carte de tiers-payant à tous les professionnels de santé et ceci même sans connexion.

Transmettre un document : Grâce à l'application SG Santé vous avez la possibilité de prendre en photo et d'envoyer directement tous vos documents administratifs à votre centre de gestion !

Le majordome de votre santé : grâce à **I feel good** accédez de manière illimitée à des dizaines de programmes de coaching spécifiquement étudiés pour vous aider à atteindre vos objectifs : arrêter de fumer, réduire sa consommation d'alcool ou son stress, reprendre une activité physique, entretenir sa mémoire, lutter contre son mal de dos ou même perdre du poids. Aucune application ne sera aussi complète !

M. LE BLOND incite les élus à répondre à l'enquête de satisfaction de SG santé en se connectant sur leur compte et à relayer l'information auprès des salariés. *« Soucieux d'une amélioration continue de la satisfaction de nos clients, nous souhaiterions recueillir votre avis quant à la qualité de nos produits et services offerts. Nous vous remercions par avance de nous accorder quelques minutes pour répondre à ce questionnaire, le traitement de vos réponses nous aidera à améliorer nos prestations. »*

Point 1 : Approbation du procès-verbal du CSE Extraordinaire du 20 octobre 2020

Après avoir pris en compte les modifications de M. Louis CASTEL, M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE du 20 octobre 2020 au vote :

18 votants : Le président, 7 élus SUD, 8 élus CGT et 2 élus CFDT

POUR : 16 CONTRE : 0 ABSTENTION : 2

Le CSE donne un avis favorable sur le procès-verbal du CSE du 20 octobre 2020 à la majorité des voix.

Point 2 : Approbation du procès-verbal du CSE du 10 novembre 2020

Après avoir pris en compte les modifications de M. Louis CASTEL, M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE Extraordinaire du 10 novembre 2020 au vote :

18 votants : Le président, 7 élus SUD, 8 élus CGT et 2 élus CFDT

POUR : 15 CONTRE : 0 ABSTENTION : 3

Le CSE donne un avis favorable sur le procès-verbal du CSE Extraordinaire du 10 novembre 2020 à la majorité des voix.

Mme Élodie GUEGUEN dit son mécontentement sur le montant attribué cette année sur les prestations cadeaux enfant et adulte de fin d'année. Elle explique que les salariés n'ayant qu'un seul enfant sont perdants car ils reçoivent une carte cadeau d'une valeur de 40 € alors qu'un salarié sans enfant ou ayant + de 12 ans se voit remettre des chèques cadeaux d'un montant de 60 €.

Point 3 : Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2020

M. Eric ESNAULT reprend le document détaillé adressé aux élus

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2020 - PÔLE RESSOURCES

MODIFICATION	ACTION – INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION SERVICE	EMPLOI FONCTION	MONTANT PREVISIONNEL	CIFA 2020	CIFA 2021
REMPLACEMENT	FORMATION CHARGES FISCALES ET SOCIALES : MAÎTRISER L'ÉVOLUTION DES BULLETINS DE PAIE - CNFCE	1 JOUR	NOV OU DEC 2020 - ROSCOFF /CLASSE VIRTUELLE	RESSOURCES HUMAINES	GESTIONNAIRES RH	1 692,00 €	1 692,00 €	
AJOUT	EQUITIME - FORMATION JOURNEE PLANIFICATEURS/ADMINISTRATEURS - HORIZONTAL SOFTWARE	1,5 JOURS	DU 8/09/2020 AU 7/10/2020 - PERHARIDY LANNOUCHEN	R.H +INFORMATIQUE	GESTIONNAIRE RH / RESPONSABLE DEPARTEMENT RH / INFORMATRICIEN	1 511,50 €	1 511,50 €	
REMPLACEMENT	GESTION DE LA PAIE	30h00	DU 19/10/2020 AU 20/02/2021 LE CNAM	COMPTABILITE	EMPLOYEE ADMINISTRATIVE	600,00 €	300,00 €	300,00 €
REMPLACEMENT	BASES ET OUTILS DE GESTION DE L'ENTREPRISE	45h00	DU 19/10/2020 AU 20/02/2021 LE CNAM	COMPTABILITE	EMPLOYEE ADMINISTRATIVE	900,00 €	400,00 €	500,00 €

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2020 - PÔLE SANITAIRE

MODIFICATION	ACTION - INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION SERVICE	EMPLOI FONCTION	MONTANT PREVISIONNEL	CIFA 2020
AJOUT	CODAGE PMSI SSR CARDIOLOGIE PNEUMOLOGIE - AUDITIME	2 JOURS	DU 21/10/2020 AU 22/10/2020 - PLOEMEUR KERPAPE	DIM	RESPONSABLE SEC MED+TIM	1 897,29 €	1 897,29 €
AJOUT	CODAGE PMSI SSR CARDIOLOGIE NEUROLOGIE - AUDITIME	1 JOUR	LE 12/11/2020 - PLOEMEUR KERPAPE	DIM	TECHNICIEN INFORMATION MEDICALE	884,20 €	884,20 €
AJOUT					RESPONSABLE SEC MED+TIM	884,20 €	884,20 €
AJOUT	CODAGE PMSI SSR CARDIOLOGIE OTHOPEDIE MI MS - AUDITIME	2 JOURS	DU 24/11/2020 AU 25/11/2020- PLOEMEUR KERPAPE	DIM	TECHNICIEN INFORMATION MEDICALE	1 835,60 €	1 835,60 €
AJOUT					TECHNICIEN INFORMATION MEDICALE	1 835,60 €	1 835,60 €
AJOUT	EQUITIME - FORMATION JOURNEE PLANIFICATEURS - HORIZONTAL SOFTWARE	1 JOUR	DU 9/09/2020 AU 7/10/2020 PERHARIDY LANNOUCHEN	REEDUCATION+ UNITES DE SOINS	RESPONSABLE DE SERVICE	3 315,44 €	3 315,44 €
AJOUT	27EME JOURNEES DE LA DOULEUR DE L'ENFANT - PEDIADOL	3 JOURS	09/12/2020 AU 11/12/2020	SSRS ENF ET ADOS BREST	MEDECIN SPECIALISE	833,00 €	833,00 €

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2020 - PÔLE MEDICOSOCIAL

MODIFICATION	ACTION - INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION/SERVICE	EMPLOI/FONCTION	MONTANT PREVISIONNEL	CIFA 2020
AJOUT	EQUITIME - FORMATION JOURNEE PLANIFICATEURS - HORIZONTAL SOFTWARE	1 JOUR	DU 9/09/2020 AU 7/10/2020 - PERHARIDY LANNOUCHEN	TRANSVERSAL	RESPONSABLE DE SERVICE	1 560,21 €	1 560,21 €

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2020 - PÔLE SOCIAL

MODIFICATION	ACTION - INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION/ SERVICE	EMPLOI/FONCTION	MONTANT PREVISIONNEL	CIFA 2020
AJOUT	EQUITIME - FORMATION JOURNEE PLANIFICATEURS - HORIZONTAL SOFTWARE	1 JOUR	DU 9/09/2020 AU 7/10/2020 - PERHARIDY LANNOUCHEN	SOCIAL	RESPONSABLE DE SERVICE	780,10 €	780,10 €

MODIFICATION PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2020 - TRANSVERSAL

MODIFICATION	ACTION - INTITULE ET ORGANISME DE FORMATION	DUREE	DATE(S) ET LIEU(X)	AFFECTATION SERVICE	EMPLOI/FONCTION	MONTANT PREVISIONNEL	CIFA 2020
AJOUT	GESTION DE CRISE (PLAN BLANC) - FOCUS QUALITE	2 SESSIONS de 1 JOUR	LE 25/11 et 26/11 - LANNOUCHEN TY YANN	SANITAIRE, MEDICO SOCIAL	CADRES DE SANTE, IDE HYGIENISTE, CHARGE QUALITE, RESPONSABLE PARCOURS PERSONNES AGEES, RESPONSABLE SECRETARIAT MEDICAUX, RESPONSABLE HOTELIER, RESPONSABLE REEDUCATION	2 728 €	2 728 €

M. Louis CASTEL demande si toutes les demandes de formation demandées via les entretiens de progrès et professionnels remontent vers la commission formation.

M. Eric ESNAULT répond que le plan des compétences 2021 est établi après présentation en commission de toutes les demandes.

Mme Valérie PAUGAM constate les nombreuses formations EQUITIME et le coût qu'elles engendrent sur une année. Elle demande si ce budget sera reconduit tous les ans vu les changements d'outils qui ont lieu.

M. Eric ESNAULT explique que le changement de version de l'application EQUITIME sera accompagné en interne avec le soutien de Mme CABIOCH.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les modifications du plan de développement des compétences 2020.

17 Votants POUR : 17

Le CSE donne un avis favorable à l'unanimité des votants sur les modifications du plan de développement des compétences 2020.

Point 8 : Présentation de la démarche d'évaluation de la crise

M. David COGEN présente ce point.

L'objectif est de présenter une évaluation des organisations mises en place et des décisions prises lors de la pandémie.

C'est un document qui reconstitue les réponses des enquêtes effectuées auprès des salariés et des patients/résidents.

C'est une représentation rapide des posters que synthétise ce document.

Ce point sera revu lors du prochain CSE.

L'objectif est de présenter une évaluation lors de la pandémie. Un document a été déposé sur l'intranet tardivement ce matin. Son but est de centraliser les divers plans. On a produit un outil EXCEL qui représente l'ensemble des actions qui peuvent être mises en place. L'un des enjeux, c'est la nécessité d'avoir un œil sur un suivi de l'état des stocks.

C'est un document qui reconstitue les réponses des enquêtes effectuées par les salariés et les patients. Il retrace les retours de ce questionnaire. Chaque site a un responsable COVID. C'est une représentation rapide des posters que synthétise ce document.

Ce point sera revu lors du prochain CSE.

M. Louis CASTEL demande que les élus reçoivent les documents plut tôt afin d'avoir le temps de les étudier.

M. David COGEN répond qu'en effet, ce document a été déposé ce matin sur le serveur. C'est pour cette raison que ce point est reporté au prochain CSE.

M. Eric ESNAULT ajoute que les documents sont donnés plus tôt lorsqu'un avis est demandé.

Point 4 : Avis sur la procédure de reclassement d'un masseur kinésithérapeute du site de Ty Yann.

M. Eric ESNAULT présente l'ensemble des démarches effectuées pour ce reclassement.

Le salarié est en arrêt maladie du 18/03/2019 au 23/11/2020

Les conclusions des dernières visites médicales du travail :

Visite de pré-reprise du 22/10/2020

"Première visite en vue d'une procédure d'inaptitude médicale. Un aménagement pourra être proposé :

- avec une limitation des ports de charge et des gestes répétitifs du bras droit,

- avec une limitation du port de charge au-dessus du plan des épaules.

En cas d'impossibilité à aménager le poste de travail une inaptitude médicale est à prévoir sur le poste de masseur kinésithérapeute »

Demande de réalisation d'étude de poste.

Étude de poste réalisé sur le site par le Docteur BAUMANN le 03/11/2020, en présence de M Laurent CREFF, cadre rééducateur

Avis d'inaptitude du 03/11/2020 : Un reclassement pourra être proposé avec :

- une limitation des ports de charge et des gestes répétitifs du bras droit

- une limitation du port de charge au-dessus du plan des épaules. »

M. Pascal LE PAGE demande si ce salarié est bientôt à l'âge de prendre sa retraite.

M. Eric ESNAULT acquiesce. Il indique que 2 postes ont été proposés pour le reclassement de ce salarié.

M. LE PAGE comprend donc qu'en cas de refus des postes proposés, une procédure de licenciement sera lancée.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur la procédure de reclassement d'un masseur kinésithérapeute du site de Ty Yann.

17 votants POUR : 15 ABSTENTION : 2

Les élus donnent un avis favorable sur la procédure de reclassement d'un masseur kinésithérapeute du site de Ty Yann à la majorité des votants

Point Additif 2 : Avis sur les nouvelles grilles des aides-soignantes à l'EHPAD de Keraudren (suite à l'augmentation des effectifs).

Mme Sandrine HONNORAT présente ce point.

Elle précise que le planning a été travaillé par les salariés.

M. Valérie RAMBAUD constate une différence d'horaire pour les trois salariées qui travaillent à 90%.

Mme HONNORAT répond que sur le cycle, le nombre d'heures est identique. Même si les semaines ne sont pas équitables, ce planning répond aux salariées et aux résidents.

Mme Stéphanie QUINIOU constate que l'on peut commencer une journée de travail à 7 heures et la terminer à 20 heures.

Mme HONNORAT explique que cela respecte l'amplitude de 13 heures

Mme QUINIOU remarque qu'une personne qui travaille à 80% effectue des horaires de quatre heures.

Mme HONNORAT répond que cette solution a été mise en place avec l'aval de la salariée pour arriver au quota d'heures.

M. Franck MONFORT précise que l'accord de branche prévoit qu'on peut faire travailler un salarié pour trois heures ; la Direction propose un horaire de quatre heures ce qui est déjà mieux.

Mme Claire BOURVEN sait que dans le Médico-Social il est possible de faire travailler quatre heures mais elle trouve cela dur et tient à le souligner.

Mme Élodie GUEGUEN approuve l'incompréhension de Mme BOURVEN. Une remplaçante sur ce poste n'appréciera sans doute pas de travailler quatre heures dans sa journée

M. Michel MOGAN précise que la Direction a reçu un retour très favorable. Il tient à rappeler que cela est en lien avec une augmentation des ressources. Une organisation régulière avec trois jours de travail suivis de deux ou trois jours de repos consécutifs. Il remercie le travail réalisé par Mme Sandrine HONNORAT

Mme HONNORAT ajoute que les équipes sont satisfaites de ce fonctionnement.

Mme Gaëlle KERMAÏDIC insiste sur le fait que le planning ait été travaillé avec les salariés. Elle constate un mieux-être du personnel soignant qui s'est investi dans l'animation et a retrouvé le sourire.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les nouvelles grilles des aides-soignantes à l'EHPAD de Keraudren (suite à l'augmentation des effectifs).

17 votants

POUR : 16

ABSTENTION : 1

Les élus donnent un avis favorable sur les nouvelles grilles des aides-soignantes à l'EHPAD de Keraudren (suite à l'augmentation des effectifs) à la majorité des votants

Point 6 : Présentation du plan de continuité des activités.

M. Sébastien DESVENT présente le diaporama.

Organisation continuité activité pôle social :

Au regard des contraintes sanitaires et des consignes du ministère mises à jour sur le site de la DGCS, les dispositions suivantes sont appliquées :

*Pendant ce second confinement **l'ensemble des services restent ouverts et toutes les activités et prestations sont mises en œuvre.***

Les mesures de protection des personnes accueillies ainsi que des salariés présents sur sites sont réaffirmées : utilisation des équipements de protection individuels (masques pour tous les visiteurs et pour tous les professionnels), gestes d'hygiène (lavage régulier des mains), distanciation physique, organisation de la circulation des personnes afin d'éviter les croisements, organisation des salles de visites et notamment la gestion des jouets et matériels, priorisation de l'usage de bureaux individuels, aération fréquente des pièces, limitation des réunions en durée (2h) et en nombre de personnes présentes simultanément (6)

Organisation des services de milieu ouvert : Roulement des présences sur site et télétravail à raison de 2 jours par semaine si possible.

Les relais et les congés des assistants familiaux sont maintenus sous réserve de l'aggravation sanitaire de la situation.

Organisation continuité activité pôle social :

Au regard des contraintes sanitaires et des consignes du ministère mises à jour sur le site de la DGCS, les dispositions suivantes sont appliquées :

- **Renforcement des services d'hébergement :**

Renfort pour les maitresses de maison pour les aider dans leurs tâches qui sont alourdies et notamment pour le bio nettoyage. Si les écoles devaient de nouveau fermer, nous serions amenés à étudier de nouveaux renforts pour l'encadrement éducatif en journée et en week-end. En cas de confinement des enfants « cas contact à risque » sur un groupe le temps des résultats des tests, il nous faudra parer à l'urgence par des renforts éducatifs, les enfants ne pouvant se rendre en classe. Le temps de faire évoluer les organisations (réaménagements, recherche de renforts CDD, ...) nous serons amenés à modifier les horaires des personnels d'internat et solliciter, sur des temps de journée, les professionnels suivants : 1 ETP du PAS, 0.5 ETP SVM, 0.5 ETP Point rencontre et acter les déprogrammations nécessaires sur ces services.

Nous faisons un point quotidien sur les présences des personnels pour ajuster en fonction des besoins.

Priorité des mobilisations : *Nous priorisons les effectifs dans les hébergements, notamment les foyers éducatifs mais aussi SAEA et DAPE.*

1) Appel à un renfort CDD pour le bio nettoyage des foyers (renfort maitresse de maison)

2) Recrutement de personnel en CDD pour le remplacement des arrêts maladie

3) Fermeture du PAS et redéploiement des personnels en les conservant sur le même groupe (éviter la contamination de tous).

4) Fermeture des services de visite et redéploiement du personnel des services fermés avec les mêmes précautions qu'indiqué ci-dessus

5) Rappel des titulaires en repos

6) Les professionnels de milieu ouvert en télétravail (PEAD, PFD) sont « en réserve » si besoin d'intervention dans les services d'hébergement.

7) Renforts par les professionnels d'autres pôles dont les activités seraient fermées (pôle médicosocial ou pôle sanitaire)

M CASTEL s'étonne de l'installation de la Pédiatrie dans le service Appareil Locomoteur. On met des enfants avec des adultes.

M. Sébastien DESVENT répond que le SSR Pédiatrique serait installé sur une partie du service. Les enfants et les adultes ne seront pas mélangés. Il y aura un secteur dédié avec une équipe dédiée.

M. Pascal LE PAGE demande si le taux d'absentéisme a été retenu dans ces propositions.

M. ESNAULT explique qu'une telle programmation permet à la Direction de savoir avec quel nombre d'ETP et sur quelle durée elle peut fonctionner et quand lancer cette programmation.

M. DE BLASIO comprend qu'aujourd'hui, ce n'est pas simple de prendre des décisions. Le premier confinement a arrêté l'activité. Pourquoi cette démarche, alors que la pandémie a tendance à baisser dans notre région ou alors l'idée est autre.

M. DESVENT admet que la situation est plutôt favorable. Il souhaite ne pas avoir à déprogrammer les activités.

M. Michel MOGAN explique que dans le cadre de ce deuxième confinement, nous pouvons être amenés à de l'absentéisme dans certains pôles. Pour venir soutenir ces pôles, il faudrait déprogrammer.

M. LE PAGE rappelle que c'est ce qui a été réalisé au premier confinement pour soutenir les EHPAD. Cette déprogrammation d'activités a eu pour conséquence l'arrêt des soins pour certains patients.

M. MOGAN annonce que ce plan sera mis en place lors d'absentéisme sévère

Mme la Présidente souligne qu'à ce jour, ce travail est plutôt pédagogique : on a le temps de se préparer si les besoins se font sentir ; toutes les activités sont concernées. On met à profit ce temps : chaque pôle travaille sur son secteur, mais nous sommes une Fondation avec de la solidarité, il y a des activités qu'on ne peut pas déprogrammer comme l'hébergement en EPHAD ou dans le pôle social. Bien sûr à ce jour on ne va pas dans ce sens car les indicateurs sont plutôt positifs, mais nous serions prêts si nécessaire.

M. LE PAGE a bien compris que ce sont des hypothèses. Il souhaite avoir une communication claire afin de pouvoir l'expliquer correctement aux salariés et que l'annonce de la mise en route éventuelle de l'un de ces scénarios soit faite plus tôt que lors du 1^{er} confinement.

La Direction comprend ce point de vue.

M. Louis CASTEL ajoute qu'au premier confinement, l'absentéisme au travail était dû à la présence des enfants déscolarisés à la maison.

Point 7 : Circuit d'admission des patients COVID par pôle

Rappels

- *En SSR polyvalent sur le site de Ty Yann, l'unité dédiée est prévue pour l'accueil de patients COVID+ nécessitant des soins de réadaptation polyvalents. Elle ouvrira après le remplissage des unités COVID du SSR de Guilers et du SSR Cap Horn.*
- *En SSR spécialisé respiratoire du site de Perharidy, d'une capacité de 7 lits, elle accueillera les patients nécessitant une prise en charge respiratoire et ouvrira dès que 3 patients COVID seront adressés à l'établissement*

Aujourd'hui compte tenu des faibles demandes, l'unité de Ty Yann s'organise ainsi :

- *Capacité : de 3 à 5 lits, dans le secteur de l'étage 100 : ch 101 à 105,*
- *Mise en place d'un poste de soins, d'une zone office, zone rangement et douche,*
- *Un(e) aide-soignant(e) est affecté(e) à cette zone du service (soins de base, bio nettoyage...),*
- *EPI : masque FFP2, visière, sur blouse sur toute la durée de ses soins, changement de tablier à l'entrée de chaque chambre,*
- *L'infirmier(ère) de l'étage débute ses soins par les chambres non covid, puis revêt les EPI pour soigner les patients du secteur COVID,*
- *Un agent de service assure la liaison logistique pour les repas, le linge. Assure le bio nettoyage renforcé de l'ascenseur et du couloir.*

Circuit du linge : Le linge contaminé est mis dans le sac hydrosoluble dans la chambre du patient puis placé dans le sac rayé (Circuit linge contaminé) correctement fermé sur le portant dans le couloir, puis placés dans les locaux intermédiaires de stockage dans le service, dans le conteneur linge.

Le stockage est différencié : Covid/non Covid. Le linge sera collecté par l'équipe du service intérieur.

Circuit médicaments : Les médicaments sont stockés dans le poste de soins dédié sur un chariot dédié. Les médicaments stupéfiants sont acheminés au besoin.

Circuit déchets : Sacs jaunes / cartons DASRI placés dans les conteneurs dans les locaux de stockage intermédiaires au sortir de la chambre

Incrimination des cartons DASRI par les ascenseurs et circulations en chariots fermés puis à déposer dans le local DASRI du RDC.

Matériels : Lève personne, chariot d'urgence, chariot médicaments/soins

Vestiaire du personnel : Le personnel ôte le masque FFP2, la visière, la casaque. Remet un masque chirurgical puis rejoint son vestiaire habituel.

Circuit repas : Le chariot de remise en température est acheminé à l'entrée du service par l'ASL en renfort.

EQUIPEMENT DES CHAMBRES
lit médicalisé avec matelas à air et barrières et potence
un adaptable et une chaise
fauteuil
haricots jetables
Carton DASRI+ container OCPT
Sacs hydrosolubles
DEVANT CHAQUE CHAMBRE : colonne isolement
Masques FFP2
Masques chirurgicaux
Surblouses manches longues
Tabliers
Charlottes
Boîtes de Gants 7/8 et 8/9
Lunettes ou visière
SHA
DTD OXYVIR
Rouleau Sacs jaunes DASRI
Lingettes nettoyantes
Conteneur à sac DASRI
MATERIEL DANS LE POSTE DE SOINS INFIRMIER :
Le matériel sera stocké dans le poste de soins dédié à l'unité en fonction des besoins des patients accueillis. Il sera déposé à l'entrée du secteur par l'ASL en renfort en cas de besoin immédiat.

L'unité de 7 lits en SSR Respiratoire du site de Perharidy n'est pas déployée.

Les patients COVID sont amenés et accompagnés dans leur chambre par le transporteur.

Mme Michelle CREACH dit que lors de la première vague sur Perharidy, les patients passaient par le service des Admissions pour présenter leur carte vitale.

M. David COGEN explique que dans cette nouvelle organisation, les patients COVID ne passeront pas par les admissions ; il y aura un circuit spécifique.

Point 13 : Point sur la réorganisation du service Bio nettoyage de Roscoff

M. Sébastien DESVENT présente le diaporama.

- *Mis en place de réunion de fonctionnement avec l'équipe,*
- *Parcours nouvel embauché mis en œuvre depuis septembre (désignation d'un référent pour le nouvel embauché, visite des services, doublure, secteur unique d'intervention pendant 3 à 4 semaines),*
- *Nous disposons dorénavant de candidatures pour assurer les remplacements,*
- *Formation du chef d'équipe au management débutée,*
- *Mis en place de points d'ajustements avec les services utilisateurs,*
- *Répartition des missions avec le service restauration,*
- *Mise en place d'un dispositif d'audit,*
- *Climat général amélioré.*

Action	Délai	Etat d'avancement	Indicateurs	Suivi des indicateurs	Axes d'amélioration
Accompagnement des équipes dans les services	Depuis la prise de poste de la cheffe d'équipe. Intensification depuis septembre	<u>Réalisé</u> Présence de Mme Coadic dans les services tous les jours, y compris site de Saint-Luc Reconnaissance du rôle de la cheffe d'équipe par les ASH	1. Les chariots répondent aux exigences (chariot prêt, 1 chariot par agent, etc.). 2. Les centrales de dilution sont utilisées par les agents. 3. Les fiches de poste sont comprises et respectées.	1. EN COURS 2. Utilisation OK. Certaines centrales sont en cours de relocalisation 3. EN COURS : les fiches de poste sont révisées par secteur.	<u>Axes de progrès:</u> Techniques de travail (préimprégné) Utilisation des moyens techniques (1/chariot) Tenue de travail (port de bijoux)
1. Diffusion des fiches de poste 2. Préparation de la mise en place des outils numériques	1. Immédiat : les classeurs sur les fiches de poste ont été diffusés le 15 octobre. 2. Outils numériques: décalage en février 2021. Cf. formation	<u>1. Fiches de poste : Réalisé.</u> 2. Tablettes numériques : à faire	Les fiches de poste en procédure ordinaire et dégradée correspondent à la pratique. <i>Une révision trimestrielle sera ensuite opérée</i>	Les ASH se sont approprié les fiches de poste comme outil de travail.	Les fiches de poste sont discutées et actualisées en réunion de service par secteur à partir des propositions des agents.
Mise en œuvre du programme d'audit qualité	Depuis le 1er octobre	<u>Réalisé</u> (programme et grille d'audit ok) Audits réalisés dans divers services, avec mise en place d'actions correctives si besoin	Le programme d'audit mensuel est respecté. Les actions d'amélioration sont mises en œuvre suite à l'audit.	56 audits ont été réalisés par la cheffe d'équipe (Maison St Luc : 16 ; services communs : 15 ; SSR Locomoteur : 13 ; SSR Nutri-Respi : 6 ; Neurologie : 9 ; Pédiatrie : 13) Scores: 60 à 100 %	Des améliorations ont été observées globalement dans les services. <u>Axes de progrès:</u> escaliers, empoussièrement des surfaces, nettoyage fini (taches) La cheffe d'équipe informe les agents des lieux examinés et fait des retours à l'issue de l'audit En cas de non conformité, les actions correctives sont appliquées immédiatement. Un audit de contrôle est réalisé plus tard.
Réunion mensuelle ASH régulière	1 réunion par service depuis le 8 octobre	<u>Réalisé</u> : Mise en place de réunions par secteur à la demande des agents	L'équipe s'approprie la nouvelle organisation. L'ambiance de travail est améliorée: respect et confiance entre les agents et envers les encadrants.	L'ordre du jour est proposé par l'équipe ASH. 3 novembre: maison St Luc 6 novembre: SSR Neurologie 20 novembre: SSR Nutri-Respi 1er décembre: Communs 2 décembre: SSR Enfants-Ados <u>Date à programmer:</u> SSR Locomoteur, Pool	Les agents proposent les points qu'ils souhaitent aborder en réunion. Des améliorations sont apportées aux fiches de poste et au fonctionnement de chaque secteur. La démarche constructive est soulignée par les cadres de proximité. Cf. comptes-rendus.
Suivi des fiches de traçabilité	Depuis le 1er septembre	En cours	Les feuilles de traçabilité sont correctement complétées.	Quelques améliorations sont repérées, notamment dans les communs (ex : sanitaires).	<u>Axes de progrès:</u> les fiches ne sont pas encore signées (initiales), la fréquence des passages est insuffisante (3*/jour).
Formation Diriger et Manager une équipe	23-27 novembre 2020	Programmé à la CCI	Les compétences de la cheffe d'équipe sont renforcées.		
Recrutement d'agents de service hospitaliers	Continu	Réalisé	Les procédures en mode dégradé ne sont que peu utilisées.	8 agents ont été recrutés en CDD depuis le 1er octobre (4 octobre, 4 novembre). Candidatures de qualité (CAP, bac du secteur sanitaire...).	Depuis le 8 octobre, la procédure dégradée n'a été utilisée qu'en semaine 44 (vacances scolaires : congés des salariés + absentéisme non programmé). L'accompagnement à la prise de poste a été réalisé par les cadres de proximité. Une période de doublure a été mise en place systématiquement avec nomination d'un référent pour le nouvel embauché.
CP et TC : 2 réunions organisées par an	16 octobre 2020	Réalisé	Les congés et les demandes d'absence (TC) sont validés et transmis au service RH à la date prévue.	Les agents ont transmis leurs demandes de prise de congés pour la 1ère période le 12 octobre. Une réunion s'est tenue le 16 octobre pour ajuster les demandes et assurer la continuité du service.	
Formation des agents	Depuis le 1er septembre	En cours Poursuite de la formation des agents	Les agents ont été formés aux bonnes pratiques d'hygiène alimentaire (température) et aux outils (Win Rest) Les agents ont des connaissances approfondies (troubles de la déglutition).	Win Rest: 21 agents formés par les diététiciennes Suivi des températures: le responsable de la restauration a réalisé des rappels dans les services en septembre (539). Troubles de la déglutition : 8 agents formés par les orthophonistes (2 sessions)	Win Rest: 2 sessions programmées en novembre (+10 agents) <u>Axe de progrès:</u> traçabilité des relevés de température
Coordination avec le service hôtelier	31 décembre 2020	En cours	Le nombre d'incidents diminue. Cf. FSEI	Réunion avec le responsable du service hôtelier le 16 octobre	Livraison d'eau : depuis le 19 octobre Livraison des commandes alimentaires: <u>à partir du 30 novembre</u> <u>Axe de progrès :</u> Mise à disposition de tenues professionnelles (3 FSEI depuis le 1er octobre) ; Mise en chauffe (4 FSEI)
Formation des agents en petit groupe formateur (deux demies journées sur le terrain) Soutien dans l'utilisation (CC) sur le terrain	Formation après le 31 janvier 2021 Appropriation des outils: environ 6 mois	A prévoir <u>Demande préalable des ASH de formations informatiques de base</u> (utilisation de l'intranet et de Zimbra)	Les tablettes numériques sont des outils de travail correctement utilisés par les agents.		
Entrée en formation qualifiante des agents en poste. Accueil des stagiaires et apprentis en formation qualifiante.	1er février 2021	A prévoir	Le nombre de professionnels qualifiés ou en formation augmente. Le service est reconnu comme lieu d'accueil de stagiaires et d'apprentis.	Pas de demande d'apprentissage Ildys. 1 mutation Lannouchen avec objectif de préparation VAE Aide-soignant (23 novembre)	

M. DESVENT explique qu'un travail est mené sur le terrain. Concernant les grilles horaires, des interventions sont régulièrement effectuées sur EQUITIME afin d'ajuster les plannings. Des informations claires et fiables sont données aux équipes. Il y a encore du travail à faire pour progresser. Le dialogue avec les équipes est plus efficace. Il permet de traiter les thématiques sans arriver à des conflits

Mme Nelly ROBIN signale que les fiches de tâches ne sont pas claires et cela pose problème.

M. DESVENT explique que des réunions sont en cours afin de mettre à jour ces fiches.

Mme BOURVEN précise qu'il y a une incompréhension sur la grille et aussi sur la façon d'évaluer les tâches effectuées.

Pour M. DESVENT, la méthode audit est calée. Bien évidemment si on évalue quelqu'un à 15 h ce n'est pas la même chose qu'à 19 h. L'idée ce n'est pas de sortir des chiffres mais plutôt d'accompagner et souligner l'investissement dans le travail et identifier les difficultés les grilles d'audit sont complètes.

Mme BOURVEN pense qu'un salarié à qui on dit qu'il est 47% dans l'évaluation vit cela mal.

M. DESVENT n'a pas vu de chiffres si bas et pense qu'il faut plutôt voir pourquoi il y a des écarts et comment aider, ne pas simplement noter un chiffre mais voir le problème dans son ensemble.

Point 15 : Restauration : réouverture du site de Saint Luc et application des grilles horaires de la restauration sur le site de Roscoff.

M. Gaël LE VEZO présente ce point.

Depuis Septembre 2020, transposition du roulement sur les grilles horaires avec les contraintes actuelles (COVID et contraintes organisationnelles, difficultés de recrutement...). Comme demandé, les plannings sont affichés à l'avance pour organiser le travail et respecter les besoins de chacun.

Début décembre 2020, affichage de la trame du roulement sur 14 semaines effectif en janvier 2021.

Deux réunions d'informations et d'échanges sont programmées les 3 et 10 décembre pour répondre aux questions et réexpliquer à l'équipe le fonctionnement et les contraintes du roulement.

Le self est ouvert sur Perharidy les midis et les soirs et les midis de semaine sur St Luc. Il est possible d'ouvrir le self de St Luc.

Le retour des HTPH sur le site de St Luc est étudié afin de regrouper l'ensemble des patients le soir sur un même site tout en conservant des salles séparées, dans le respect des mesures barrières (salle du personnel et salle à manger patients).

Mme Nicole BIHAN comprend qu'avec cette nouvelle organisation, le salarié sait sur quel poste, il est affecté.

Pour Mme CREACH, avoir le planning à l'année est un grand changement.

M. MONFORT annonce que la CGT est favorable à la mise en place de ce planning en janvier 2021.

M. LE VEZO partage ce point de vue même si cela ne convient pas à tout le monde. Il précise que les horaires sont fixés. Les postes de travail pourront changer mais sans modification d'horaires. Les salariés auront la possibilité de rester plus longtemps sur un poste s'ils le souhaitent. C'est une organisation mensuelle.

M. CREACH constate que ce planning permettra aux salariés d'avoir une vision de leur travail.

M. LE VEZO précise qu'en cas d'absences, on pourra changer de poste mais en conservant son horaire. Pour autant, certains postes clés demandent des compétences particulières et sont difficiles à remplacer.

Mme CREACH redit que c'est une avancée car actuellement c'est compliqué pour les compteurs temps en raison d'une différence entre l'attendu et le réalisé. Tout cela va rassurer les salariés.

M. LE VEZO ajoute que pour ce qui est de la réouverture du self du site de St Luc, ce qui avait été proposé c'était de réintégrer St Luc avec l'HPTH pour les petits déjeuners et les dîners, les patients qui dînent sur Perharidy (Les patients mangeant en salle à manger avec plateau). Mettre les HTPH dans la salle à manger du personnel et fermer sur Perharidy car le soir il n'y a que quelques stagiaires ce qui implique une organisation lourde pour peu de personnes.

Mme CREACH informe que la demande des salariés de St Luc est que le self puisse rouvrir. Ils ne comprennent pas que le self soit ouvert à Perharidy et pas à St Luc.

Pour M. MOGAN, il faut revoir l'organisation pour la réouverture du self, avec de bonnes conditions sanitaires.

Point 16 : Information relative au RIA

Mme Valérie ROUXEL, Responsable Financier présente ce point

Pôle Sanitaire : Rapport infra – annuel au 30.09.2020

L'activité au 30.09.2020

- 68 966 journées et venues facturées en SSR pour 83 387 au 30.09.2019, soit -17,3%
 - ✓ - 11,8% en hospitalisation complète
 - ✓ - 30,9% en hospitalisation à temps partiel
- 4 935 journées, venues et séances facturées en MCO pour 4 508 au 30.09.2019, soit +9,5%

Le compte de résultat, avec

- ✓ un total des produits de 36 157 K€ (pour 36 047 K€ à l'EPRD proratisé au 30 septembre 2020),
- ✓ un total des charges de 36 207 K€ (pour 36 024 K€ à l'EPRD proratisé au 30 septembre 2020),
- ⇒ Les comptes au 30 septembre 2020 enregistrent un déficit de 50 K€ pour un déficit prévu à l'EPRD proratisé de 23 K€.

La décomposition par titres :

- *En recettes :*
 - Produits de l'assurance maladie 30 893 K€
 - Autres produits de l'activité hospitalière 1 845 K€
 - Autres produits et reprise de provisions 3 419 K€
- *En dépenses :*
 - Frais de personnel 24 663 K€
 - Charges à caractère médical 2 674 K€
 - Charges à caractère hôtelier et général 5 535 K€
 - Amortissements-provisions-frais financiers 3 336 K€

Les recettes : analyse des écarts par rapport à l'EPRD

- **Titre 1 : Produits de l'assurance maladie : + 658 K€**

Enveloppes liées aux mesures salariales COVID de 611 K€

- **Titre 2 : Autres produits de l'activité hospitalière : - 330 K€**

Moindre recettes de ticket modérateur suite à la pandémie

- **Titre 3 : Autres produits et reprise de provisions : - 218 K€**

Impact du COVID sur la facturation des chambres particulières de -564 K€

Compensée partiellement par des reprises de provisions liées aux consommations de fonds dédiés (CRCM, équipe mobile SSR ...), aux travaux, aux départs à la retraite ...

Les dépenses : analyse des écarts par rapport à l'EPRD

- **Titre 1 des frais de personnel : + 418 K€**

Impact du fonctionnement de la Fondation pendant la pandémie avec un soutien du pôle sanitaire aux autres activités

Impact du versement de la prime COVID

- **Titre 2 des charges à caractère médical : - 349 K€**

Activité de rétrocessions de médicaments en baisse

Economie sur les médicaments

- **Titre 3 des charges à caractère hôtelier et général : - 119 K€**
Décalage dans les travaux d'entretien et réparations des bâtiments
Economie sur les transports
Hausse des dépenses de matériel et de produits d'entretien
- **Titre 4 de charges d'amortissements, provisions frais financiers: + 232 K€**
 - Constitution à la hausse de fonds dédiés correspondant à des enveloppes non consommées au 30 septembre (CRCM, équipe mobile),
 - Baisse des dotations aux amortissements liés au retard pris dans le déploiement du Plan pluriannuel d'investissements

Conclusion :

- Projection annuelle 2020 compliquée dans le contexte actuel perturbé et changeant : le résultat envisagé est présenté à l'équilibre.
- Si les demandes de crédit en cours et les annonces de maintien de recettes sont confirmées sur le quatrième trimestre, le résultat 2020 pourra être excédentaire.
- Ainsi, possibilité d'envisager des contributions :
 - ✓ au financement des mesures de revalorisation salariale liées aux négociations en cours du SEGUR
 - ✓ au programme immobilier des sites de Ty Yann et de Perharidy

Mme Valérie PAUGAM constate que c'est la 2ème fois qu'il y a un excédent pour le CRCM et l'équipe Mobile. Est-ce en lien avec la baisse de l'activité ?

En conclusion, Mme Valérie ROUXEL explique que les enveloppes dont les montants alloués non pas été consommés dans leur totalité seront reportés l'année suivante.

Point 14 : Avis sur l'avenant de mise en place des 12h00 sur le site de Saint Vincent Lannouchen

M. David COGEN présente un diaporama.

DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL SUR LE SITE DE SAINT-VINCENT LANNOUCHEN

Le présent avenant complète l'accord d'entreprise du 17 septembre 2015 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation ILDYS.....

Préambule

La Fondation ILDYS doit permettre à ses établissements et services de s'adapter ponctuellement à un contexte d'état d'urgence sanitaire.....repenser ses organisations et la présence de ses professionnels au travail dans un contexte d'absentéisme élevé.

L'objectif de cet avenant est donc de mettre en place un service dédié à la prise en charge des résidents COVID19 positifs.

ARTICLE 1 – DUREE

Le présent avenant s'applique pour une durée déterminée de 2 mois reconductible en fonction de l'évolution du contexte sanitaire à compter du 23/11/2020 et au maximum jusqu'au 31/01/2021,sauf signature d'un avenant pour en reporter le terme.

ARTICLE 2 – DEPOT ET PUBLICITE

ARTICLE 3 – DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

...la durée maximale quotidienne de travail effectif peut être portée à 12 heures pour les salariés du Site de Saint-Vincent Lannouchen de la Fondation Idys dans les conditions décrites ci-dessous.

Ces dispositions s'appliquent uniquement à l'ensemble des infirmiers et aides-soignants du Site de Saint-Vincent Lannouchen..... quel que soit le contrat

Jour : Un(e) Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat : 07h45 – 19h45 / Deux Aides Soignant(e)s : 08h15 – 20h15

Nuit : Binôme Infirmier(ère) diplômé(e) d'Etat / Aide-Soignant(e) : 20h00 – 08h00.

ARTICLE 4 – MESURES DE SOUTIEN

Les salariés impactés ... bénéficieront en priorité des mesures de soutien suivantes :

Permanence téléphonique permettant un accompagnement psychologique

Possibilités de transport gratuit pour le personnel en difficulté ...

Possibilités d'hébergement gratuit

Possibilité de recours à une assistance à la recherche de solution pour les enfants des salariés entrant dans le cadre du service minimum de scolarité

Avantage en nature repas

ARTICLE 5 – EVALUATION

Ces dispositions ... feront l'objet d'une évaluation hebdomadaire tenant compte :

- du nombre de résidents présents

- du taux d'absentéisme des salariés

Ces évaluations pourront faire l'objet d'une révision des organisations

.....

Ces évaluations feront l'objet d'une présentation aux R P et en priorité auprès du CSE.

Par ailleurs les services de santé au travail de Morlaix et Brest ont été informés et assurent un accueil téléphonique permettant aux salariés de disposer d'un temps d'échange avec le médecin du travail.

M. CASTEL annonce que la CFDT est contre la durée maximale quotidienne de travail effectif de 12 heures. Il affirme que légalement les apprentis ne peuvent pas travailler douze heures par jours mais huit heures et dix heures maximum avec l'accord de l'inspection du travail.

Mme CREACH signale qu'aucun patient n'est admis actuellement dans l'unité COVID. Cet avenant n'est pas applicable pour les apprentis. La CGT doit consulter la commission exécutoire. A ce jour, les élus CGT ne participeront pas au vote.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur l'avenant de mise en place des 12h00 sur le site de Saint Vincent Lannouchen

17 votants

POUR : 9

ABSTENTION : 8

Les élus du CSE donnent un avis favorable sur l'avenant de mise en place des 12h00 sur le site de Saint Vincent Lannouchen à la majorité des votants.

Point 5 : Avis sur l'accord Télétravail

M. Eric ESNAULT présente ce point.

ENTRE

La Fondation ILDYSD'UNE PART ET ...L'organisation syndicale représentative SUDCGTCFDT ... CFE CGC ... D'AUTRE PART

Il est conclu le présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

PREAMBULE

Dans la continuité de son accord sur la qualité de vie au travail et de sa démarche RSE ... la Fondation Ildys a souhaité développer une nouvelle organisation du travail, le télétravail.

.....

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION vocation à s'appliquer à tous les établissements de la Fondation Ildys.

ARTICLE 2 – FORME DE TELETRAVAIL CONCERNEE**ARTICLE 3 – CRITERES D'ELIGIBILITE AU TELETRAVAIL****Article 3.1 – Activité de la Fondation concernée****Article 3.2 – Critères d'éligibilité au télétravail****ARTICLE 4 – MODALITES D'ACCEPTATION PAR LE SALARIE DES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL**

ARTICLE 5 – CONDITIONS DE RETOUR A UNE EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL SANS TELETRAVAIL**Article 5.1 – Période d'adaptation****Article 5.2 – Retour à une situation sans télétravail à l'initiative du salarié****Article 5.3 – Retour à une situation sans télétravail à l'initiative de l'employeur****Article 5.4 – Suspension du télétravail****ARTICLE 6 – COMMUNICATION ET FORMATION****ARTICLE 7 – LIEU DE TELETRAVAIL****ARTICLE 8 – MODALITES DE REGULATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL OU DE REGULATION DU TEMPS DE TRAVAIL****ARTICLE 9 – MODALITES DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL****ARTICLE 10 – FREQUENCE ET NOMBRE DE JOURS TELETRAVAILLES****ARTICLE 11 – DETERMINATION DES PLAGES HORAIRES PERMETTANT DE JOINDRE LE TELETRAVAILLEUR****ARTICLE 12 – EQUIPEMENTS LIES AU TELETRAVAIL****ARTICLE 13 – ASSURANCE COUVRANT LES RISQUES LIES AU TELETRAVAIL****ARTICLE 14 – CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES****ARTICLE 15 – DROIT A LA DECONNEXION ET A LA VIE PRIVEE****ARTICLE 16 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL****ARTICLE 17 – LIEN AVEC LA FONDATION****ARTICLE 18 – MODALITES D'ACCES AU TELETRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

ARTICLE 19 – DUREE DE L'ACCORD... *conclu à durée indéterminée... à compter du 01/12/2020.*

ARTICLE 20 – SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 21 – DENONCIATION.... *..... Par l'une ou l'autre des parties signataires*

ARTICLE 22 – PUBLICITE

M ESNAULT précise qu'un accord n'est pas obligatoire pour mettre en place le télétravail mais la Direction a souhaité le faire. Les échanges autour de cet accord ont débuté en septembre avec toutes les organisations syndicales.

Mme Valérie RAMBAUD annonce que lors de la réunion des Délégués Syndicaux, la CFDT a décidé de ne pas signer cet accord et d'attendre l'accord national.

M. Pascal LE PAGE signale que le syndicat SUD n'est pas signataire. Les élus SUD attendent la fin des négociations nationales en cours.

La CGT n'attend pas spécialement le retour de l'accord national et se donnent un temps de réflexion

M ESNAULT précise que si il n'y a pas d'accord sur ce sujet la direction établira une charte sur le télétravail.

Mme la Présidente confirme la position de M. ESNAULT qui sans cet accord, mettra en place une charte sur le télétravail.

M. COGEN précise que la Direction a des retours positifs des salariés en télétravail. Ils y sont favorables et ne comprendront pas une position défavorable des organisations syndicales.

Point 10 : Apprentissage : accueil des apprentis et pré requis pour les maitres de stage

M. ESNAULT présente un diaporama : **La Fondation ILDYS et l'apprentissage**

Avec le leitmotiv « j'apprends en travaillant », la Fondation Ildys a lancé une campagne de communication sur les réseaux sociaux, moteur de recherche emploi et plus directement en destination des organismes de formation ou des écoles.

La Fondation souhaite recruter soixante contrats d'apprentissage dans près de vingt métiers différents pour l'année scolaire 2020/2021. Le recours à l'apprentissage sera destiné en priorité aux métiers où la GPEC a mis en évidence des sessions de recoupements ainsi que pour les métiers structurellement sous tension.

Les prérequis pour les maîtres d'apprentissage selon l'accord professionnel relatif à la formation et le développement des compétences

Selon l'accord du 07 mai 2015

Justifier de 2 années d'exercice en lien avec la formation de l'apprenti ou être titulaire d'un diplôme ou titre en lien avec la formation + 1 an d'expérience

Un maître d'apprentissage référent + possibilité de suppléant en cas d'absence

Le maître d'apprentissage doit suivre une formation pour exercer sa fonction sauf si titulaire du CAFDES, CAFERUIS, DEIS, DEMF, DCS

Indemnité de 70 € brut

Selon l'accord du 09 septembre 2020

Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien avec l'apprenti et détenir un diplôme ou un titre en lien avec le domaine de l'apprenti

2 apprentis maximum

Un seul maître d'apprentissage par apprenti

Obligation de laisser le temps nécessaire à l'exercice de sa mission (3h semaine minimum)

*Obligation de suivre une formation pour le maître d'apprentissage **

Indemnité de 100 € brut

** Exception pour une personne ayant déjà été tuteur antérieurement, exercice d'une fonction de formateur interne, titulaire de la certification de tuteur*

Le rôle du Maître d'apprentissage : *Le Maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA. C'est un guide ; quelqu'un qui aide et qui conseille l'apprenti.*

Comment assurer la transmission ? *Pour autant, transmettre son savoir et ses compétences n'est pas forcément inné. Nous proposons ainsi aux tuteurs une formation pour les aider dans leur nouvelle fonction et la valoriser.*

Le rôle de la Fondation ILDYS

- *Accueillir l'apprenti, présenter l'équipe, le lieu de travail et les activités de l'entreprise.*
- *Organiser et planifier les tâches qui lui incombent au quotidien*
- *Accompagner l'apprenti dans sa découverte de toutes les facettes du métier qu'il apprend.*
- *Evaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.*
- *S'assurer qu'il dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène de sécurité applicables.*
- *L'informer de l'ensemble des règles et usages internes.*

La Fondation s'est lancée dans ce dispositif sur l'apprentissage en lien avec le GPEC et les métiers dont la Fondation a besoin pour ces activités.

Vingt-trois apprentis sont sur des postes d'aide-soignant.

Beaucoup de contrats vont débiter en 2021.

M. DE BLASIO aimerait savoir si des demandes d'apprenti ont été faites sur des postes d'IDE ;

Mme QUINIOU indique que plusieurs de ses collègues ont demandé des informations pour les apprentis IDE mais à ce jour elles n'ont toujours pas reçu de nouvelles

M. ESNAULT répond qu'ils n'ont eu aucune demande de contrat d'apprentissage sur le poste d'IDE.

Mme BOURVEN souhaite avoir confirmation sur le fait qu'un aide-soignant puisse effectuer un contrat d'apprentissage sur un poste d'IDE.

M. COGEN répond que la direction avait identifié un poste IDE ; on peut maintenir s'il y a la demande.

Mme Élisabeth STEPHAN note que le maître d'apprentissage pourra se libérer 3 heures par semaine.

M. ESNAULT confirme et précise que la Fondation se réfèrera à l'accord de branche lorsqu'il sera applicable.

Pour Mme STEPHAN, les maîtres de stage seront moins opérationnels dans leur équipe car accompagner un apprenti prend du temps. Des temps de remplacement seront-ils prévus pour pallier à cela ?

M. COGEN répond qu'il va falloir réfléchir ensemble sur la mise de place de cette nouvelle organisation.

Mme STEPHAN pense que le suivi d'un apprenti demande du temps afin de surveiller tous les travaux qu'il effectue. La tâche d'un maître d'apprentissage qui doit s'occuper de deux apprentis risque d'être lourde.

M. ESNAULT confirme que le suivi sera fait sur le temps quotidien du travail

Mme Périne NOBLANC pense que les stagiaires aide-soignant sont pénalisés par rapport aux apprentis car ces derniers sont rémunérés.

M. COGEN confirme que l'apprenti a bien une rémunération puisque le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Accueillir des apprentis au sein de la Fondation ILDYS est une démarche d'avenir. Il faudra évaluer les effets au fur et à mesure.

M. CASTEL demande si deux jours de formation prévus pour former les tuteurs seront suffisants. Il pense qu'exercer son métier et transmettre les connaissances de son métier sont deux choses très différentes

M. COGEN explique que l'OPCO santé les a conseillés. Ce dispositif pourra être complété par la suite pour certains tuteurs. Ces derniers pourront ainsi accompagner les autres maîtres d'apprentissage au sein de la Fondation.

Pour M. MOGAN, le cadre du référentiel est bien construit pour permettre aux tuteurs d'accompagner les apprentis.

M. ESNAULT pense qu'en suivant cette formation, un salarié qui exerce son métier depuis de nombreuses années est apte à suivre un apprenti.

Mme BIHAN demande si tous les postes proposés ont trouvé un apprenti.

M. ESNAULT indique que la priorité est maintenant de former des agents de propreté.

A Mme BOURVEN qui demande si une note d'information avait été diffusée sur la possibilité d'être maître d'apprentissage, il précise que la Direction a communiqué sur ce sujet.

Point 11 : Mesures salariales : agrément de la décision unilatérale de la FEHAP sur les augmentations de rémunération dans le cadre du SEGUR et prime COVID

Mme Hélène BLAIZE présente le diaporama.

Dans le cadre du SEGUR de la santé, il est prévu des **revalorisations** de salaire **pour une catégorie des professionnels** :

- *Les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des établissements sanitaires,*
- *Les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des EHPAD.*

Sont donc **exclus** des revalorisations :

- Médecins et pharmaciens
- Salariés du Centre de santé
- Professionnels du secteur du handicap
- Salariés VAS-Y
- Equipe COMETE
- Professionnels du pôle social
- Professionnels du siège (= pôle Ressources)

=> **Près de 300 ETP**

L'indemnité prévue sera versée en deux temps :

- 117 € bruts à compter du 1^{er} septembre 2020 (effet rétroactif),
- 238 € bruts à compter du 1^{er} décembre 2020.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951,
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein
- Est calculé au prorata du temps accompli dans un établissement de santé pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Mise en œuvre au sein de la Fondation ILDYS :

- Campagne de communication pour élargir le périmètre des revalorisations et embarquer davantage de professionnels – novembre 2020,
- Diffusion d'une DUE – décembre 2020,
- Confirmation du financement pérenne (via les tarifs en 2022) – décembre 2020,
- Passage en paie avec effet rétroactif – janvier 2021

M. LE PAGE demande quelles sont les qualifications du personnel concerné au siège.

Mme la Présidente énumère la comptabilité, la gestion, la restauration. Il existe une zone floue et la Direction a demandé des explications au ministre via la FEHAP. A ce jour, nous battons campagne pour élargir les priorités notamment pour le Médico-Social et le Siège. Concernant le Social, nous n'avons pas la main puisqu'il est financé par le Conseil Départemental. Nous demandons également un financement pérenne pour cette augmentation car lorsque nous calculons, nous ne retombons pas sur nos pieds au vue des dotations calculées en 2019.

M. CASTEL demande si la Direction est d'accord avec les décisions de la FEHAP au niveau national.

Mme la Présidente répond qu'il fallait pouvoir acter pour les salariés concernés et obtenir des subventions. Aucun accord n'a été trouvé avec les organisations syndicales. Mais il est possible pour les organisations syndicales de revenir à la table des négociations.

Mme RAMBAUD demande qui n'est pas concerné sur les EPHAD,

Mme la Présidente ne peut rien affirmer. Il faut vérifier.

M. Louis CASTEL demande si les animateurs, ainsi que les services techniques et la lingerie sont concernés.

Mme la Présidente répond que c'est bien là qu'on doit vérifier, et pour répondre à Mme Valérie PAUGAM le service COMETE est exclu.

M. MONFORT informe que la CGT s'est mobilisée deux fois. Ils ont manifesté devant le siège de l'ARS. Ils ont tenté de rencontrer le Premier Ministre en vain. Il n'est pas tolérable de faire des différences entre les salariés. Ici, ce n'est pas la FEHAP qui est en cause.

M. DE BLASIO sent que la déception monte chez les salariés. Il ne siège pas à la FEHAP mais il a contacté le Département. Une mobilisation est prévue début décembre. Nous demanderons aux salariés de la Fondation ILDYS de se mobiliser, de montrer de la solidarité car c'est tous ensemble que nous pouvons faire changer les choses.

Point 12 : Point RH sur les salariées du CSE (anticipation du départ en retraite d'une salariée).

M. DE BLASIO rappelle que lors du CSE du mois d'octobre 2020, il avait évoqué le départ en retraite en 2021 d'une des salariées du CSE. A ce jour, les membres du bureau ont déjà commencé un travail de réflexion sur l'organisation future du CSE.

Une rencontre individuelle d'une heure avec les trois salariées du CSE a eu lieu le 3 novembre dernier.

Mme Maryse DELDICQUE (salariée du site de BREST) travaille actuellement à 0.50 ETP pour le CSE et à 0.50 ETP pour la Fondation ILDYS. Au cours de l'échange, elle rappelle ses tâches, son travail sur le site de BREST et explique l'organisation de son temps de travail qui est sur la base des 35 heures. Elle souhaiterait augmenter son temps de travail pour le CSE en passant à 0.80 ETP. Elle propose d'effectuer aussi des permanences à Lannouchen. Elle dit ne pas avoir besoin de formation en outil informatique mais demande que son ordinateur soit changé rapidement. Elle pense qu'il faut revoir les horaires d'ouverture du CSE du site de BREST. Elle évoque des besoins sur les sites besoins.

Mme Véronique LE JEAN (salariée sur le site de ROSCOFF) travaille actuellement à 0.60 ETP, quatre jours par semaine et bénéficie de RTT. Elle est positionnée en priorité sur la comptabilité du CSE. Elle demande une augmentation de temps de travail à hauteur de 0.90 ETP. Elle présente un tableau qui montre une évolution des tâches comptables (augmentation des factures d'achat, de vente, remises de chèques.....).

Mme Marie Paule DE BLASIO (salariée sur le site de ROSCOFF et LANDIVISIAU) est positionnée sur la gestion des activités sociales et culturelles. Elle effectue des permanences sur le site de Lannouchen une fois par semaine. Elle pense qu'il faudrait passer de un jour à deux jours de permanence sur Landivisiau et qu'il faudrait y du matériel informatique plus adapté.

Le fait d'avoir trois salariées au sein du CSE permet à ces dernières de ne participer qu'à une seule séance plénière du CSE par trimestre pour prendre des notes et établir le procès-verbal.

Les salariées du CSE demandent que le système informatique du CSE soit mis en réseau afin de mettre en place des documents partagés qu'elles puissent consulter sur les différents sites lors des permanences.

Réunion de bureau CSE du 18 novembre 2020

Suite aux échanges avec les salariées du CSE. Le bureau valide :

- Changer ou compléter le matériel informatique pour les bureaux du CSE de Brest et de Landivisiau.
- Mise en réseau du système informatique pour tout ce qui concerne les œuvres sociales.
- Gestion centralisée de la comptabilité ainsi que des œuvres sociales.

Le bureau se dit plutôt favorable à l'embauche d'une tierce personne. Il reste à déterminer le temps de travail pour chaque salariée du CSE.

M. MONFORT ne conçoit pas d'embaucher une autre personne pour remplacer Mme DE BLASIO. Il propose d'augmenter le temps de travail des salariées qui sont en place actuellement. Il demande de partager le temps de travail du CSE qui est de 1.80 ETP soit 0.90 ETP par salariée. Les élus CGT sont d'accord d'effectuer des permanences comme ils le faisaient auparavant à l'Association TY YANN. Il ne connaît aucun CSE avec autant de salariés et de temps d'emploi.

Il ne comprend pas cette volonté de ne pas répondre à la demande des salariées.

M. Stefano DE BLASIO n'a jamais dit qu'il ne fallait pas répondre à la demande d'augmenter le temps de travail des salariées. Il faut voir les besoins en termes d'embauche pour rester sur un positionnement de trois salariées. Il propose de voir ce sujet lors d'une réunion en commission ASC ou en réunion bureau

Les débats étant clos, la séance est levée à 19h00

Prochaine réunion du CSE : jeudi 17 décembre 2020 en visioconférence.

La Présidente

Mme Hélène BLAIZE

Le Secrétaire du CSE

M. Stefano DE BLASIO

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Stefano De Blasio' with a long horizontal stroke extending to the right.