

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS
DU 27AOÛT 2020**

Approuvé

Début de la réunion : 14h05

La présidence de la réunion est assurée par M. Michel MOGAN, Directeur Général Délégué aux parcours de vie et de santé. M. MOGAN excuse les absences de Mme Hélène BLAIZE, Directeur Général et de M. David COGEN, Directeur Général Délégué à la stratégie.

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

Elus votant pour cette réunion : 14 votants :

- 2 élus CFDT : M. Anthony QUERE et Mme Anne BELEC
- 8 élus CGT : Mme Nelly ROBIN, Mme Elisabeth STEPHAN, Mme Périne NOBLANC, M. Patrick MESGOUEZ, M. Franck MONFORT, M. Jacques LE BORGNE, Mme Agnès GRONDIN
- 4 élus SUD : M. Stefano DE BLASIO, Mme Stéphanie QUINIOU, Mme Nicole BIHAN et Mme Claire BOURVEN

Point 1 : Approbation des procès-verbaux des CSE des 30 juin et 09 juillet 2020

PV du 30 juin 2020

M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE du 30 juin au vote :

15 votants : Le président, 4 élus SUD, 8 élus CGT et 2 élus CFDT

POUR : 13 CONTRE : 0 ABSTENTION : 2

Le CSE donne un avis favorable sur le procès-verbal du CSE du 30 juin 2020 à la majorité des voix.

PV du CSE Extraordinaire du 09 juillet 2020

M. le Secrétaire du CSE soumet le procès-verbal du CSE du 9 juillet 2020 au vote :

15 votants : Le président, 4 élus SUD, 8 élus CGT et 2 élus CFDT.

POUR : 10 CONTRE : 0 ABSTENTION : 5

Le CSE donne un avis favorable sur le procès-verbal du CSE Extraordinaire du 09 juillet 2020 à la majorité des voix.

POINT 2 : Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2020

M. Eric ESNAULT reprend le document détaillé adressé aux élus pour la modification de neuf compétences.

Pôle Ressources

- Ajout d'une formation « Maintien des Compétences de Formateur SST » pour une salariée, formateur au Centre de Formation EP'SAT
- Ajout d'une Formation « FOEDERIS Migration Module Entretien » pour cinq collaborateurs du service des Ressources Humaine.

M. Franck MONFORT souhaite savoir dans quelle structure va travailler le formateur SST.

M. Eric ESNAULT explique que la masse salariale de ce formateur est imputée dans la Fondation et dans le Centre de Formation EP'SAT.

M. Jacques LE BORGNE s'étonne une nouvelle fois qu'un avis soit demandé sur des formations qui sont en cours de réalisation ou bien déjà effectuées.

M. Eric ESNAULT dit que parfois certaines formations sont déjà réalisées mais la commission formation en a été informée.

M. Franck MONFORT rappelle qu'au dernier CSE, il s'est abstenu sur ce point. Il ne conçoit pas de donner un avis sur un événement qui a déjà eu lieu.

M. Eric ESNAULT se souvient de cet échange.

Pôle Sanitaire

- Ajout d'une formation « IREMA/REMFORCEMENT DES CONNAISSANCES ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES » pour deux infirmières du SSR Addictologie.
La formation a été revue en accord avec l'encadrement et les salariés.
- Annule et remplace la 12^{ème} journée régionale LA BRISE pour un médecin du SSR Enfants et Adolescents du site de BREST.

M. Eric ESNAULT précise que la salariée retenue pour cette formation sera remplacée.

M. Michel MOGAN ajoute que cette formation peut-être ajournée et reportée au vue de la pandémie.

- Ajout « PARCOURS MANAGEMENT/ANIMER UNE EQUIPE pour un enseignant activités Physiques et Sportives du Site de BREST.
- Ajout de quatre formations « GESTION DU STRESS ET GESTION DU TEMPS – LEMARCHANDEL pour quatre cadres ou responsables de service.
- Ajout d'une formation « EXCEL » pour cinq cadres soignants du site de ROSCOFF

Pôle Social

- Ajout d'une formation collective « ITES/DEVELOPPEMENT DE L'ADOLESCENT » pour les assistants familiaux de la Fondation.

Pôle Médico-Social

- Ajout Formation collective « EPAL ASSOCIATION/ANNALYSE DE LA PRATIQUE » pour le personnel soignant de l'EHPAD de Kéraudren.

M. Franck MONFORT demande si l'ensemble des fonds budgétisés dans ce plan est utilisé ?

M. Eric ESNAULT répond qu'avec la crise qui sévit, tous les fonds n'ont pas été utilisés.

M. Franck MONFORT s'inquiète : Il espère que ces fonds ne seront pas perdus mais qu'ils seront reportés sur le budget de l'année prochaine.

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

14 Votants

POUR : 14

CONTRE : 0

ABSTENTION : 1

Les élus donnent un avis favorable sur les modifications du plan de développement des compétences 2020 à la majorité des voix.

M. Franck MONFORT ne s'abstient pas sur le fond mais sur le fait qu'il n'y ait pas eu de consultations.

Point 3 : Avis sur l'avenant à l'accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail relatif à la diminution de l'obligation annuelle de travail (report CSE juillet 2020)

M. Michel MOGAN précise que ce point a été reporté lors du CSE de juillet dernier.

M. Eric ESNAULT explique que cet accord a permis de diminuer l'obligation annuelle de travail de 7 heures. Cet accord a été signé par trois instances syndicales (CFDT, CGT et SUD).

M. Bruno BARON informe que le syndical CFE-CGC va également signer ce document.

M. Jacques LE BORGNE souligne que la CGT est satisfaite de cet accord.

DIMINUTION DE L'OBLIGATION ANNUELLE DE TRAVAIL

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.

Il s'applique à l'ensemble de salariés de la Fondation Ildys, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel ou à temps plein, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Salarié titulaire d'un contrat de travail sur la période du 1^{er} mars au 30 avril 2020,
- Salarié titulaire d'un contrat de travail en cours au 31 juillet 2020

ARTICLE 1 – DUREE

Le présent avenant prend effet le 31 juillet 2020. Il est conclu pour l'année 2020.

ARTICLE 2 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL**1. Obligation annuelle de travail en heures**

Par exception à l'article 3.1 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation ILDYS, la durée de référence du temps de travail pour l'année 2020 est diminuée de 7 heures pour les salariés à temps plein. Un calcul au prorata est effectué pour les salariés à temps partiel.

Ainsi, la durée annuelle de référence du temps de travail effectif est fixée en 2020 à :

- 1575 heures pour un salarié à temps plein, travaillant de jour au sein des pôles sanitaire, médico-social ou ressources
- 1540 heures pour un salarié à temps plein, travaillant de nuit au sein des pôles sanitaire, médico-social ou ressources
- 1519 heures pour un salarié à temps plein, personnel non éducatif travaillant au sein du pôle social
- 1470 heures pour un salarié un temps plein, personnel éducatif travaillant au sein du pôle social

2. Obligation annuelle de travail en jours

Par exception à l'article 4.1 de l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation ILDYS, la durée de référence du temps de travail pour l'année 2020 est diminuée d'un jour pour les salariés dont le temps de travail est supérieur à 50%, et d'une demie journée pour les salariés dont le temps de travail est inférieur ou égal à 50%.

Ainsi, la durée annuelle de référence du temps de travail effectif est fixée en 2020 à :

- 206 jours pour les un salarié à temps plein bénéficiant du forfait jour et dont le coefficient conventionnel est inférieur à 590
- 208 jours pour un salarié à temps plein bénéficiant du forfait jour et dont le coefficient conventionnel est supérieur ou égal à 590

ARTICLE 3 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la Fondation Ildys aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, par mail et par lettre recommandée avec accusé de réception.

A l'initiative de la Direction, le présent avenant sera également déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (articles D. 2231-4 et suivants du Code du travail).

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Brest.

Mention de cet avenant figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur l'avenant à l'accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail relatif à la diminution de l'obligation annuelle de travail.

14 votants.

POUR : 14

Les élus donnent un avis favorable sur l'avenant à l'accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail relatif à la diminution de l'obligation annuelle de travail à l'unanimité des votants

Point 5 : Bilan relatif à l'attribution de la prime PEPA

M. Eric ESNAULT présente ce point.

- 1271 salariés de la Fondation ont perçu la prime au 31/07/2020 dont 157 salariés en CDD
- 677 salariés ont perçu la prime de 1150 €

Nombre de salariés	Montant prime
184 salariés	150 euros
23 salariés	151 et 499 euros
294 salariés	500 et 999 euros
770 salariés	montant de la prime supérieure à 1000 euros

Le service des Ressources Humaines a reçu un retour positif sur l'attribution de cette prime.

M. Stefano DE BLASIO a eu connaissance de situations particulières : des salariés à temps partiel qui ont travaillé à temps plein pendant la pandémie.

M. Eric ESNAULT dit que l'accord d'entreprise prévoit de telles dispositions et la loi en prévoit d'autres. Cette prime n'est ni soumise aux cotisations salariales ni imposable. Tous les salariés ayant eu une augmentation de temps de travail durant cette période ont signé un avenant.

M. Franck MONFORT informe que le temps de travail de certains contrats a été augmenté de plus de 10% alors que l'amplitude d'augmentation légale est de 10%. Il pense qu'il faut être attentif car cette situation ne respecte pas la loi.

La Direction va étudier les situations particulières.

M. Jacques LE BORGNE prend comme exemple les personnes qui sont parties en retraite ainsi que les salariés en CDD qui ne travaillaient pas le 31 juillet dernier et n'ont donc pas perçu la prime. Il a échangé avec Mme Hélène BLAIZE sur ce sujet. Elle semblait plutôt favorable à trouver des solutions.

M. Eric ESNAULT affirme que la Direction va échanger et rechercher des solutions.

M. Michel MOGAN précise que la Direction étudiera ces situations dans le respect de la législation

M. Franck MONFORT a constaté qu'au niveau du département, la Fondation est classée dans le haut du tableau concernant les établissements ayant donné la prime. Il faut que les salariés le sachent. Les échanges vont continuer avec le conseil départemental afin que des primes soient allouées hors CEPOM pour le secteur social. Le montant des subventions donné par le Conseil départemental devrait correspondre aux montants des primes reçues par les agents départementaux. Il croit que l'Association DON BOSCO rencontre le conseil départemental la semaine prochaine. Il aura donc plus d'informations.

M. Michel MOGAN indique que la Direction n'a pas d'éléments autres que ceux partagés par M. MONFORT. Elle attend un retour de l'Association DON BOSCO.

Point 9 : Avis sur l'appel de projet CLACT

C'est un dispositif que la Fondation connaît bien. Il a permis l'installation des rails aux plafonds dans certains services. Il faut un avis du CSE afin de pouvoir déposer ce dossier. Il a été élaboré par M. Franck FEVRIER et M. Michel TROADEC. Il a été présenté au CSSCT. C'est une réponse qui est demandée dans l'urgence pour cet appel à projet. Le projet est porté par la Fondation ILDYS, associée au SSR de KERAMPIR.

Présentation du projet

Le programme TMSpros a pour objectif de faire baisser la sinistralité due aux TMS et aux manutentions manuelles.

Six secteurs d'activité représentent plus d'un tiers (35 %) des troubles musculo-squelettiques (TMS) reconnus d'origine professionnelle en France.

Parmi ces 6 secteurs, celui de l'aide et des soins à la personne connaît les impacts les plus élevés : 95% des Maladies Professionnelles sont des TMS, 20 % des Accidents du travail sont liés au mal de dos. Le coût annuel s'élève à 160 M€ dont 50% sont liés au mal de dos, ce qui génère l'équivalent de 10 000 ETP en journées perdues dont 60% sont liées au mal de dos (source ameli.fr pour les entreprises).

Second enjeu tel que préconisé dans le programme de l'INRS : le relai entre la personne ressource et la direction n'est pas souvent créé. Les membres de la direction ou leurs représentants restent très minoritairement formés. Aussi, un responsable de projet sera formé auprès de la Carsat. Il aura pour objectif de piloter le projet.

La démarche et les résultats seront par ailleurs présentés en CSSCT et en CSE.

La Fondation ILDYS et le SSR de Kerampir s'associent afin de poursuivre le développement d'une démarche de prévention et la mise en œuvre de projets de prévention intégrant des plans d'actions dans leurs différents pôles d'activité.

La Fondation Ildys sera le porteur de projet. Son centre de formation, l'EPSAT (Espace Prévention Santé au Travail) interviendra en tant qu'expert en matière de prévention. Il aura pour but :

- De déployer la démarche de formation et d'accompagnement.
- De procéder à une évaluation a posteriori.

Ce dossier intègre également l'accès au dispositif Captiv. Il permet d'appuyer les études de poste à partir de capteurs posés sur les professionnels. Ce logiciel (Captiv) permet de mesurer à différents instants, les risques biomécaniques. Il peut également permettre de mesurer a posteriori les résultats obtenus sur le même poste. Le cabinet Prevanticip détenteur du matériel, s'associe à la démarche.

M. Stefano DE BLASIO veut savoir comment les salariés qui suivront ces formations, seront remplacés dans leur service. Des financements seront-ils alloués dans ce sens ?

M. Eric ESNAULT répond que si la Fondation s'engage dans ce projet. Des remplacements seront prévus s'ils s'avèrent nécessaires.

Pour M. Jacques LE BORGNE, le terme « nécessaire » pose problème.

M. Michel MOGAN précise que si la Fondation est retenue, elle devra rendre des comptes de son activité auprès des tutelles. Nous savons que le salarié impliqué dans la formation travaillera en binôme

Mme Périne NOBLANC trouve que ce projet fait doublon avec le PRAP. Elle signale que les formateurs PRAP ont peu d'heures pour effectuer correctement leur rôle de prévention

M. Michel MOGAN répond que ce ne sont pas les mêmes formations. On va utiliser la technologie pour mieux identifier les postures et intervenir sur les pratiques à ajuster. Il explique que la Fondation va chercher de l'argent pour corriger et prévenir le risque. C'est une opportunité d'avoir des fonds. L'idée est de lancer une dynamique. Il assure que le salarié en binôme sera détaché pour ses missions.

M. Franck MONFORT demande à ce que ce programme TMSpros soit inscrit dans le plan de formation.

M. Eric ESNAULT acquiesce.

M. Michel MOGAN envisage de le mettre dans le plan de formation 2021. C'est une idée intéressante.

Pour M. Franck MONFORT, cet ajout au plan de formation sera positif surtout lors des reports de formations.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur l'appel à projet CLACT.

14 votants.

POUR : 14

Les élus donnent un avis favorable sur l'avis sur l'appel à projet CLACT à l'unanimité des votants

Les élus sont favorables à condition que l'année prochaine une ligne supplémentaire apparaisse dans le plan de formation pour noter le financement des remplacements subvenus pour ce dispositif CLACT.

14h55 : arrivée de M. Sébastien DESVENT, Responsable du Pôle Sanitaire

Point 4 : Situation COVID au niveau de la Fondation, par pôle d'activité.

M. Sébastien DESVENT présente ce point. Il rappelle aux élus les gestes barrières et la nécessité de porter les protections. Concernant les patients :

- ils sont détectés au COVID 19 avant d'être accueillis au sein des établissements de la Fondation.
- le nombre de visiteur dans les chambres est réglementé
- le port du masque est obligatoire également pour les visiteurs.

Lorsque les gestes barrières sont appliqués, tout va bien.

Mme Agnès GRONDIN souligne que c'est le personnel qui rappelle aux visiteurs l'obligation de mettre un masque.

Mme Elisabeth STEPHAN dit qu'au SSR Polyvalents en cas de problème, les visites se déroulent à l'extérieur des bâtiments.

M. Michel MOGAN précise qu'il faut limiter les visites à deux personnes en respectant les gestes barrières. Concernant les contrevenants « sans masque », il faut prendre des dispositions pour suspendre les visites. La mission des professionnels est de donner l'information à son cadre de santé. Si ce dernier n'est pas entendu, l'équipe de direction peut être mobilisée. La gendarmerie pourra être appelée. Il ne faut pas que les salariés se mettent en difficulté. La presse montre des comportements dangereux.

Sur le Médico-social, aucun patient n'est contaminé. Un soignant a été contaminé en dehors du travail. L'ARS a été informée. Un contact tracing a été effectué. Il s'avère que ce salarié avait pris un café avec deux personnes sans masque. Même si c'est redondant, c'est indispensable de le rappeler. Il faut se faire tester rapidement. Le responsable contact tracing a relevé cinq lieux qui s'avèrent être contaminant :

- la pause-café
- la pause-déjeuner
- les transmissions
- le parking de l'établissement
- la réalisation de la douche du résident.

La vigilance est de mise. Une cellule de crise a été mise en place. La Direction a accentué l'information auprès des salariés concernant les mesures à suivre pour se faire tester. Il est possible de réaliser le test dans les établissements de la Fondation. Le test n'est pas obligatoire mais il faut informer le personnel. Les élus sont les ambassadeurs.

Mme Elisabeth STEPHAN dit qu'un salarié symptomatique est en arrêt de travail. Perd-il ses trois jours de carence.

M. Michel MOGAN répond que c'est un arrêt de travail ce qui équivaut à trois jours de carence. La contamination a eu lieu en dehors du travail. Pour l'ARS, la doctrine en cas de COVID, on teste tout le monde. Aujourd'hui le principe est de remonter dans les sept jours où les gestes barrières ne sont pas respectés pour déterminer quand la contamination a eu lieu et tester uniquement les personnes sans port de masques.

M. Jacques LE BORGNE comprend que si des salariés asymptomatiques sont testés positifs. Ils seront mis en arrêt de travail et perdront les trois jours de carence. Il rejoint M. Franck MONFORT sur le fait que cette situation ne va pas inciter le personnel à se faire tester. Il aimerait savoir si les gestes barrières sont identiques sur les différents pôles de la Fondation.

Mme Agnès GRONDIN signale que dans le Social, ils ne portent pas de masque.

M. Bruno BARON réplique qu'au 1^{er} septembre le port du masque sera obligatoire dans la législation française. De plus il est important d'utiliser le gel hydro alcoolique.

Mme Agnès GRONDIN trouve étrange que le social n'applique pas les mêmes règles que les autres secteurs.

M. Michel MOGAN voit un durcissement des règles afin d'éviter tout risque de contamination qui sera appliquée sur l'ensemble des établissements.

Pour M. Bruno BARON, le durcissement de ces mesures signifiera que le port du masque sera obligatoire dans le collectif et dans tous les secteurs. Ce sera posé par la loi et entraînera la fin d'une faisabilité partielle.

Pour Mme Agnès GRONDIN dit qu'on n'empêchera pas les adolescents de se retrouver.

M. Franck MONFORT constate que les messages ne passent pas dans le social.

M. Bruno BARON comprend qu'un certain nombre de professionnels sont inquiets de travailler avec un masque et sont en difficultés.

Pour M. Franck MONFORT, nous ne sommes pas dans une doctrine. Par contre, s'il ôte son masque pendant cette réunion : il aura un avertissement. Il a déjà alerté la coordinatrice sur le problème du port du masque. Rien n'est fait. Il clame à nouveau : ce n'est pas une doctrine mais une obligation dans les autres secteurs. Il y a une résistance de l'encadrement dans le pôle Social. Quand il fait le tour des maisons d'enfants tous ses collègues de travail sont d'accord pour mettre un masque s'il y a une consigne claire de la direction

M. Michel MOGAN répond que le ministère du travail discute sur un projet de décret dans lequel des sanctions seront possibles. Une note d'information sera diffusée dès que la Direction aura reçu ce nouveau cadre légal. Depuis le début de la réunion, on amène à dire que c'est la responsabilité de chacun. La Direction a le pouvoir d'informer non d'imposer.

M. Sébastien DESVENT souligne que de nos jours, nous sommes surpris de voir des personnes sans masque.

Mme Périne NOBLANC constate que certains masques sont plus supportables que d'autres.

La Direction se pose la question de donner un masque chirurgical au personnel administratif.

M. Jacques LE BORGNE souhaite savoir si la Direction a anticipé sur une éventuelle reprise de la pandémie.

M. Sébastien DESVENT répond que ce sujet est au point 15 de l'ordre du jour de cette réunion. La Fondation suivra la même logique de mise en œuvre. Un support a été créé.

M. Jacques LE BORGNE pense qu'un bilan doit être effectué afin de voir ce qui a fonctionné ou pas.

M. Michel MOGAN informe qu'une enquête est en cours. Il invite les élus et les salariés à remplir ce document. Il sait que certains services se sont mobilisés pour répondre au questionnaire.

Point 11 : Information sur le projet de patients obèses sur le site de Ty-Yann.

M. Sébastien DESVENT présente ce point.
C'est un projet ancien. La Direction avait imaginé plusieurs axes.

► MODALITES

• Démarrage :

✓ 14/09/20

• Activité prévisionnelle :

✓ File active : 3 demandes au 25/08/20

✓ Cible : 1 cohorte (5 patients) / cycle de 4 semaines

(Soit +/- 60 patients / année)

• RDV de préadmissions (en cours de programmation) :

Bilans d'entrée (HdJ Perharidy) =

✓ Bilan MK

✓ Impédancemétrie + Calorimétrie + (+/- EFR sur prescription)

✓ Bilan diététique

• Organisation du séjour :

✓ 4 venues (½ journées) / sem

(3 venues / sem en période COVID ⇔ Mesures sanitaires)

► MOYENS

• Moyens humains :

✓ Mutualisé : IDE coordinatrice, AS plateau, psychologue

✓ Dédié : 0,3 APA + 0,2 DIET (+ 0,2 MK ou Ergo = Selon réévaluation)

• Locaux et Matériels :

✓ Mutualisé : plateau + matériel HTP polyvalent, cuisine addictologie

✓ Adaptation : matériel de réadaptation (machines/options)

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
09h00 10h00	Atelier courses	Test	-	Atelier éducatif	-
Pause (15')		Pause (15')	-	Pause (15')	-
10h15 11h15	Atelier cuisine	APA	-	APA	-
Pause (15')		Pause (15')	-	Pause (15')	-
11h30 12h30		APA	-	APA	-
-		Départ	-	Départ	-
12h30 13h30	Repas	/	-	/	-

+ 1 Activité Physique (En autonomie - Carnet de suivi)

Au prochain CSE, une meilleure visibilité sera apportée sur la grille, l'organisation du travail et le nombre de patients afin de demander un avis aux élus.

Le Dr GATE et le Dr SEITE feront les entrées sur le site de Ty Yann

La Direction a enclenché ce projet sur Brest car depuis le déconfinement, l'activité de l'HTP a du mal à repartir. Si les autres activités reprennent, la Direction reverra les choses.

M. Jacques LE BORGNE interroge sur la période d'utilisation de la salle et sur une probable occupation des bureaux.

M. Sébastien DESVENT sait bien que l'HTP est installée au dernier étage de ce bâtiment. Mais il n'a pas vocation à rester où il se trouve. C'est une installation provisoire qui devrait changer.

Les élus sont étonnés.

M. Périne NOBLANC pense que l'IDE aura énormément de travail. Elle constate la présence d'une diététicienne dans l'organisation du service.

M. Sébastien DESVENT explique que c'est une activité qui tourne autour des activités physiques et de la diététique.

M. Jacques LE BORGNE demande où sont les moyens humains. C'est une augmentation d'activité avec un même nombre de personnel pour absorber le travail.

M. Sébastien DESVENT répond que pour l'instant, il n'y a pas plus de patients.

M. Jacques LE BORGNE veut savoir si les salariés sont informés.

M. Sébastien DESVENT acquiesce.

M. Jacques LE BORGNE veut savoir comment la Direction va s'organiser si l'activité de l'HTP reprend en ayant en plus cette nouvelle activité OBA.

M. Sébastien annonce qu'ils recruteront.

Mme Claire BOURVEN demande vers qui la Fondation a diffusé l'information annonçant cette ouverture d'activité.

M. Sébastien DESVENT explique qu'un rappel a été effectué au CHU de BREST et à l'ensemble des adresseurs afin de remobiliser les médecins concernés pour que l'offre soit connue. La Fondation communique régulièrement.

Mme Claire BOURVEN pense que cette procédure devrait être réalisée également régulièrement auprès des adresseurs pour les enfants obèses. Elle ne croit pas qu'actuellement les informations soient diffusées régulièrement. En interrogeant les jeunes patients et leur famille, elle constate que souvent ils connaissent les services de la Fondation par le biais d'une connaissance.

M. Sébastien DESVENT confirme que des rappels sont effectués régulièrement.

M. Michel MOGAN avertit les élus qu'au prochain CSE, un avis leur sera demandé sur ce point.

Point 12 : Présentation des projets Habit-Ile, Pacte et projection des sessions pour fin 2020 et 2021.

M. Sébastien DESVENT présente le diaporama

- Programme de rééducation intensive et ludique pour l'autonomie
- Pour les enfants avec une paralysie cérébrale
- L'enfant est accompagné par la même personne au cours des 50 à 90H de thérapie intensive et ludique sur 2 semaines, en H T P.
- En bilan pré stage des objectifs individuels sont posés pour chaque enfant. 2 ou 3 objectifs précis sont définis par exemple : boutonner son vêtement, manger un yaourt tout seul, faire du vélo à 2 roues...
- Les stages de 2020 ont demandé une étape de réflexion supplémentaire dans le cadre de la crise COVID : maintenir le présentiel ? Développer le télé soin ? Association intensive des parents ?
- Dans cette hypothèse, un projet PACTE, adaptation du programme en télé soin a été envisagé.
- Le dé confinement et l'assouplissement des contraintes a permis de concrétiser le stage Habit-Ile de juillet dans les locaux de l'unité d'enseignement de Ty Yann. La place des parents a néanmoins été repensée, et accompagnée par le psychologue du service.
- Deux stages en 2020 sur le site de TY Yann pour des groupes de 8 enfants :
 - juillet : du 20 au 31
 - Novembre : du 9 au 20
- Une équipe de L'ARS est venue visiter le site durant le stage de juillet.

Mme Périne NOBLANC interroge sur les professionnels qui interviennent.

M. Sébastien DESVENT indique que ce sont des métiers de rééducation : des kinésithérapeutes, des ergothérapeutes et des stagiaires de ces dites professions. Deux stages par an sont programmés. Il faut avoir les compétences et les ressources afin d'assumer à la fois ces stages mais aussi les activités connues. Il faut du monde. Des nouvelles techniques sont à apprendre.

Mme Claire BOURVEN demande si des temps supplémentaires ont été mis en place.

M. Sébastien DESVENT acquiesce. Mais il faut trouver des professionnels.

M. Louis CASTEL souligne que ces nouvelles techniques sont déployées dans d'autres pays.

M. Sébastien DESVENT signale que l'intensif est partout. Dans ce programme qui est mis en place, l'idée étant d'effectuer de la rééducation à vie afin que le patient apprenne les choses.

M. Franck MONFORT ne peut être que favorable sur le fond pour ce genre de projet. Mais qu'il puisse fonctionner avec la présence de stagiaires Kinésithérapeutes et Ergothérapeutes le chagrine. Il ajoute que les professionnels qui veulent augmenter leur temps de travail doivent s'associer à ce projet. Cette perception le gêne un peu. Il ne faut pas que cela porte préjudice aux activités habituelles.

M. Sébastien DESVENT souligne un point essentiel dans ce programme : le patient doit être suivi du début à la fin par les mêmes professionnels.

M. Franck MONFORT dit avoir des écrits de professionnels voulant augmenter leur temps de travail et s'inscrire sur ce projet.

M. Jacques LE BORGNE constate que la première session de ce projet s'est déroulée en juillet pendant les vacances estivales. Il pense que si la Fondation est amenée à développer ce dispositif, le fait de le programmer sur une période de vacances scolaires risque de freiner son développement. En effet, les salariés ne vont pas vouloir s'inscrire sur ce dispositif. Enfin, il a cru comprendre que les salariés retenus iront se former en Belgique.

M. Sébastien DESVENT acquiesce et précise que les superviseurs doivent être formés à l'étranger.

Point 13 : Organisation du service de rééducation sur le site de Ty-Yann ;

M. Sébastien DESVENT présente le diaporama.

Situation actuelle : 3.5 ETP

- Deux cadres de santé rééducation
 - Arnaud BRASSEUR
Responsable plateaux
0.6 ETP ROSCOFF + 0.4 ETP BREST
 - Jean Marc RIOU
Cardiologie, Pédiatrie, Ortho et Physio
0.9 ETP ROSCOFF + 0.1 ETP BREST
- Cinq coordinateurs :
 - C. BERROU – APA (0.3 ETP)
 - C LESTIDEAU – Kiné (0.3 ETP)
 - J GUEGUEN – Ergo (0.3 ETP)
 - O MEURISSE – Kiné (0.1 ETP)
 - L CREFF – Pluridisciplinaire (0.5 ETP)

Situation en septembre : 3.5 ETP

- Deux cadres de santé rééducation
 - Arnaud BRASSEUR
Responsable plateaux
1 ETP ROSCOFF
 - Laurent CREFF
1 ETP Ty Yann
- Quatre coordinateurs :
 - C. BERROU – APA (0.3 ETP)
 - C LESTIDEAU – Kiné (0.6 ETP)
 - J GUEGUEN – Ergo (0.3 ETP)
 - O MEURISSE – Kiné (0.3 ETP)

Recherche d'améliorations

- Management des activités en fonction du parcours patient en rééducation
- Répartition équitable du management sur les deux sites
- Continuité de la présence d'un cadre sur les deux sites
- Renforcement du temps de management des coordinateurs métiers

- Binômes cadres et binômes coordinateurs métiers
- Cohérence avec le management de sites

M. Jean Marc RIOU bénéficie d'un départ à la retraite progressif à partir de fin septembre 2020.

Mme Périne NOBLANC demande si Laurent CREFF sera remplacé sur son mi-temps de l'HTP.

Mme Claire BOURVEN souhaite savoir qui va remplacer M. CREFF sur les activités si le temps de coordination augmente.

M. Sébastien DESVENT répond que des embauches vont avoir lieu.

Point 14 : Information sur l'enquête paritaire sur le SSR Pédiatrique, site de Ty-Yann.

M. Sébastien DESVENT explique que cette enquête paritaire a commencé en janvier 2020 avec un groupe de travail pluri-professionnel suite à une situation difficile avec un enfant. Il présente le diaporama

Bilan des entretiens (début 2020)

Ressenti de l'équipe très compliqué :

- Sentiment d'insécurité autant pour le personnel et enfants présents que pour l'enfant accueilli
- Expression d'une grande souffrance, malgré les mesures mises en place (présence d'1 soignant pour 1 enfant)
- L'équipe n'a pas trouvé de soutien réel par le cadre de santé ni la hiérarchie de direction
- Les locaux n'étaient pas adaptés
- Les médecins ont eu toutes les difficultés pour obtenir les informations par l'équipe de pédopsychiatrie. Il n'y avait pas de traitement de crise.
- Les aidants complémentaires à l'équipe soignante (auxiliaire de vie, éducateur) étaient eux aussi en difficulté
- Il semblait ne pas y avoir d'alternative au séjour dans le SSR pédiatrique de TY Yann
- Sensation d'échec.

Identification des facteurs de risque :

- Manque d'anticipation dans l'organisation du parcours de l'enfant
- Manque d'informations préalables à l'arrivée de l'enfant : temps de visite de préadmission trop court.
- Manque de communication avec le médecin de pédopsychiatrie
- Défaut de projet pour l'enfant
- Contraintes des locaux : service ouvert
- Défaut d'organisation pour que l'équipe se sente accompagnée, soutenue.

Propositions d'actions de prévention

- Juin 2020 : réactiver le groupe d'analyse de pratiques avec Mr Saunier / Dates fixées : les 15/10 ; 12/11 ; 01/12/2020
- Juin 2020 : partage de l'enquête paritaire avec le pôle social : débriefing avec l'équipe éducative
- Juillet 2020 : Rédiger une procédure d'admission :
- Compléter le formulaire de préadmission pour les enfants présentant des troubles du comportement : étoffer avec les informations des équipes d'amont, lien avec la pédopsychiatrie
- Organiser une évaluation en hôpital de jour dans le service : observation pluri professionnelle pour une décision collective
 - Planifier l'admission, avec un projet de soin bien défini pour l'enfant (délai acceptable)
 - Ou organiser une prise en charge délocalisée, qui permette à l'enfant de rester dans son lieu de vie habituel ou adapté : structure de référence
 - ou recherche d'autre structure
- Juillet 2020 : Formaliser la procédure de contact avec l'ARS pour faciliter le parcours dans les établissements du secteur : autorisation de soins hors les murs
- Fin 2020 : sensibiliser l'équipe au protocole violence par un accompagnement / formation. Intégration du protocole violence dans bluemédi

- Fin 2020 : travail avec les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux du territoire quant-au parcours des enfants à troubles du comportement élevés : réunion au sujet de la convention SSR IME IEM en septembre

Concernant le protocole violence, Mme Agnès GRONDIN dit que les cadres incitent le personnel à activer la procédure d'un élément indésirable.

C'est une situation d'un an qui permet de faire évoluer les choses. Ces enfants existent, ils doivent avoir droit aux soins.

M. Stefano DE BLASIO a apprécié de participer à ce protocole. C'est une construction collective. Il faut rechercher d'autres structures.

M. Jacques LE BORGNE explique qu'au SSR Addictologie, ils formalisent lors d'accueil de patients potentiellement violents en proposant des séjours plus courts, éventuellement renouvelables en fonction du comportement du patient.

Pour M. Sébastien DESVENT, l'expérience montre que parfois, l'anticipation ne peut pas être mise en place. La bonne pratique est d'effectuer des rencontres préalables.

M. Michel MOGAN pense que cette situation qui a amené cette enquête paritaire n'avait pas de solution. C'est extrêmement complexe, nous étions dans l'urgence. Nous n'avons pas toutes les solutions en main.

M. Stefano DE BLASIO ajoute que la perception des uns et des autres n'est pas identique. L'échange sur le terrain était très intéressant.

M. Franck MONFORT rappelle que lors de la mise en place de cette enquête, la Direction a craint que des coupables soient montrés du doigt. Aujourd'hui ce qui en ressort : ceux sont des préconisations. C'est bien de construire des choses entre les instances syndicales et la Direction.

Point 15 : Point sur la reprise des activités.

M. Sébastien DESVENT présente ce point.

- Les conditions de reprise d'activité ont été précisées lors des CSE de mai et de juin.
- L'organisation des activités dans le cadre de la gestion du risque Covid ainsi que le niveau de ressources humaines mobilisé ont été présentés.
- Aujourd'hui compte tenu de la circulation toujours active du virus les modalités de prise en charge du patient restent aménagées
- Reprise de l'ensemble des activités dans le respect réaffirmé et rigoureux des gestes barrières,
- Maintien de l'organisation majoritaire en demi-journée pour l'HTP,
- Possibilité de mélanger patients HC et HTP sur les ateliers au cours desquels les gestes barrières sont scrupuleusement respectés,
- Réouverture à partir du 1^{er} septembre des lits de SSR polyvalents à orientation locomoteur à St Luc,
- Réouverture de l'HTPH à l'étude sur le site de Perharidy

M. Sébastien DESVENT explique qu'à période équivalente, l'activité est moindre de soixante à soixante-dix patients du fait des gestes barrières. Globalement toutes les activités sont en retard sauf le secteur HEMODIALYSE. Les admissions sont faites en bénéfice risque. En cas de flambée du nombre de cas grave au COVID 19, la Fondation sera sur le plan similaire de mars dernier avec la déprogrammation des activités. Maintenant nous avons l'expérience : les lignes directrices et les fondamentaux.

M. Jacques LE BORGNE indique qu'en SSR Addictologie, les patients ont eu le choix de rester dans le service ou bien de rentrer chez eux. La majorité des patients a choisi la deuxième option. Cette possibilité de choix a entraîné une rechute de presque tous ces patients.

M. Sébastien DESVENT dit que l'analyse bénéfice risque sera rajustée selon l'expérience.

16h30 : arrivée de Mme Nathalie CONCQ, Responsable du Pôle Social

Point Additif 1 : Avis sur les grilles horaires de l'hôpital de jour du site de Perharidy

M. Michel MOGAN invite M. Sébastien DESVENT à expliquer ce qui a motivé la modification de ces grilles.

Mme Agnès GRONDIN souhaite également connaître les codes horaires de la grille.

M. Sébastien DESVENT explique que les grilles horaires de ce service ont été modifiées afin de rééquilibrer les mercredis travaillés pour que chaque salarié soit traité équitablement. Cette grille est planifiée sur huit semaines. Tout le personnel du service ainsi que la cadre de santé ont participé à son élaboration. Ils en sont satisfaits.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les grilles horaires de l'hôpital de jour du site de Perharidy

14 votants.

POUR : 14

Les élus donnent un avis favorable sur l'avis les grilles horaires de l'hôpital de jour à l'unanimité des votants

16h40 : Départ de M. Sébastien DESVENT

Point 16 : Point sur les événements survenus cet été dans le secteur social. Mesures prises pour accompagner les salariés.

Mme Nathalie CONQ présente ce point.

En début d'année 2020, les équipes du Pôle Social ont fait face à des situations difficiles avec des décès dans les familles ou les familles d'accueil. Un temps formel a lieu pour échanger avec les équipes. Les salariés ont fait remonter leur émotion, leur souffrance auprès de leur chef de service. Aucune demande spécifique n'a été formulée.

Au foyer de Kertatupage, l'équipe rencontre des difficultés avec une adolescente ayant des troubles de comportement vis-à-vis d'elle-même en s'infligeant des violences. Cette situation pose problème pour elle mais également pour les autres enfants et les membres de l'équipe. L'équipe de BOHARD suit cette patiente. Des rencontres ont été mises en place entre les équipes de Kertatupage et celles de BOHARD pour la mise en place d'un HAD. Cette enfant n'a plus de famille. Elle est pupille départementale. Un conseil de famille réfléchit avec ses référents sur son avenir. L'équipe a été rencontrée pour parler des responsabilités de chacun. L'équipe des cadres est présente. Des renforts éducatifs ont été accordés lorsque cette adolescente était dans une phase inquiétante. Voilà les mesures prises pour accompagner cette jeune fille et lui permettre d'évoluer.

M. Stefano DE BLASIO connaît le pupille de la nation mais pas le pupille du département.

Mme Nathalie CONQ explique que c'est la même action mais c'est le département qui gère.

Mme Claire BOURVEN demande l'âge de cette jeune fille et où en est-on sur le projet de vie.

Mme Nathalie CONQ répond que cette adolescente a seize ans et demi. C'est compliqué en ce moment. L'hôpital ne peut pas poser de diagnostic sur son état. On ne sait pas si elle va basculer sur une maladie mentale.

M. Franck MONFONT évoque le risque de retrouver cette mineure décédée dans sa chambre. Il espère que la responsabilité des éducateurs ne sera pas engagée. C'est une situation anxiogène un peu similaire à ce qui s'est passée au SSR Pédiatrique. Il croit savoir qu'elle a tout de même effectué cinq tentatives de suicide.

Pour Mme Nathalie CONQ, tout dépend de ce que l'on entend dans « tentative de suicide ». Est-ce qu'il y a vraiment une volonté de mourir. Il faut parler aussi des actes de scarification. Elle comprend bien que cette situation est anxiogène. Nous ne pouvons pas savoir ce qui va se passer. Le confinement l'avait apaisé mais elle a rechuté lors du déconfinement.

M. Louis CASTEL souhaite savoir si l'on connaît les raisons de cet apaisement durant la période confinement.

Pour Mme Nathalie CONQ, cet apaisement serait dû à la baisse de la pression sociale. Mais elle doit vivre dans la réalité.

Mme Elisabeth STEPHAN interroge sur sa scolarité.

Mme Nathalie CONQ répond qu'elle est scolarisée en seconde professionnelle.

M. Michel MOGAN remercie Mme CONQ. La Fondation recherche toutes les solutions auprès de ses partenaires. Nous avons conscience du risque.

Mme Nathalie CONQ rappelle que cette enfant est pupille du département. Un conseil de famille prend les décisions et exerce l'autorité parentale. Le conseil départemental a obligation de l'écouter.

Point Additif 2 : Présentation projet extension habilitation Pôle Social.

Mme Nathalie CONQ présente ce point.

Evolution du Placement Educatif à Domicile 5PEAD)

- Répondre aux listes d'attente très importantes en veillant à fluidifier les parcours en favorisant le taux de rotation au sein du service
- Mettre en place un encadrement de proximité suffisant sur un service important (78 mesures de placement, 13 TS (dont 10 ES) équipe pluridisciplinaire, territoire partenarial large. (contexte départ CDS dans 6 mois). Fonctionnement en deux équipes en installant pour chacune une fonction de coordination d'équipe et de coordination de parcours, en appui au chef de service. Assurer l'accompagnement des mesures et l'analyse des situations (+ 2 ETP Educateurs spécialisés, + 0.18 ETP Psychologue, + 0.25 ETP ASS).
- Consolider le secrétariat pédagogique du service en lien avec l'accroissement du nombre de mesures et tâches supplémentaires liées à la référence unique établissement (+ 0.30 ETP Secrétariat).
- Favoriser les accueils séquentiels en famille d'accueil dans une logique de prévention (augmentation des jours relais annuels).
- Autres dépenses : deux véhicules location, budget loisirs / sorties extérieures, postes informatiques, dossiers informatisés suppl, budget petits achats (accueil de jour).
- Travaux d'aménagement pour intégrer les nouveaux salariés au sein du bâtiment existant.

Depuis les vingt dernières années, les internats ont fermé. Ces fermetures ont entraîné le placement de plus en plus d'enfants dans des familles d'accueil. Aujourd'hui, nous manquons de candidatures en familles d'accueil pour accueillir les enfants placés. Face à cette difficulté, le conseil départemental cherche des solutions. Il cible nos demandes. Il souhaite que nos propositions fassent cent solutions. L'enjeu est de répondre aux besoins des territoires. Nous savons que plus nous attendons plus les situations vont se dégrader. Sur Brest, les listes d'attente sont importantes d'où l'intérêt de fluidifier le parcours. Pour la Fondation ILDYS, c'est une reconnaissance de son savoir-faire et de sa pertinence sur le territoire. Ce projet contribue à consolider les structures et les équipes existantes sans modifier les organisations. C'est une perspective pour les professionnels de pouvoir augmenter leur temps de travail. Le PEAD a été créé voici 17 ans. Sa capacité d'accueil a augmenté régulièrement. Deux coordinateurs vont venir soutenir le chef de service sur des missions précises. En 2021, le pôle social va subir des changements avec le départ du chef de service. Nous souhaitons que le déploiement de cette augmentation d'activité pour le Dispositif d'Accompagnement des Parcours éducatifs (DAPE) et du Service d'Accompagnement Educatif à l'Autonomie (SAEA) commence début octobre 2020.

M. Franck MONFORT demande si ces postes à pourvoir seront diffusés en interne.

Mme Nathalie CONQ acquiesce

M. Michel MOGAN remercie Mme CONQ et son équipe d'encadrement pour leur réactivité à répondre à la demande du Conseil Départemental. Lors d'échanges avec le Conseil Départemental, la Direction a obtenu une réponse positive pour la mise en place de ces 30% de places supplémentaires. Des informations complémentaires seront données lors du prochain CSE.

Pour M. Jacques LE BORGNE, le métier de coordinateur se développe de plus en plus. Il faudrait peut-être expliquer cet emploi aux élus.

M. Franck MONFORT demande si ceux sont des éducateurs spécialisés qui seront nommés à ces postes de coordinateur.

M. Nathalie CONQ dit que la Direction va favoriser la promotion interne.

M. Bruno BARON, représentant syndical CGC/CFE se rappelle avoir été interrogé par les Organisations Syndicales sur ce sujet. Il avait répondu qu'il fallait regarder de près à savoir de quelle coordination et sur quel métier. Il se réjouit pour la maturation du Pôle. Il insiste sur le fait que c'est de la création d'emploi alors qu'aujourd'hui les entreprises perdent des postes. Il espère que ses collègues syndicalistes s'en réjouissent comme lui.

M. Franck MONFORT reparle du port du masque. Il faut que les messages soient clairs au 1^{er} septembre. Il ne faut pas laisser la possibilité aux salariés du social de porter ou non le masque. Nous avons l'impression que le secteur social est une zone de non droit en l'absence de consigne claire de la direction.

Mme Nathalie CONQ ne peut pas laisser dire de tels propos. Elle utilise le terme « inconscience » pour expliquer ces comportements. A partir du 1^{er} septembre prochain, la règle va changer. Pour les temps de toilette, le masque devra être mis. Le pôle Social doit suivre les mêmes règles que tout le monde.

M. Michel MOGAN conclut que nous appliquons les mêmes règles au niveau de la Fondation en tenant compte des situations particulières liées au public accueilli.

17h35 : Départ de Mme Nathalie CONQ

Arrivée de Mme Valérie ROUXEL, Responsable Administratif et Financier

Point 7 : Avis sur les EPRD des EHPAD (report CSE juin 2020)

Mme Valérie ROUXEL présente le diaporama

Présentation des EPRD-PGFP 2020-2024 des EHPAD et des budgets 2020 du SAMSAH SAVS, PCPE et du SESSAD

Eléments du rapport d'orientation budgétaire 2020 Bretagne

Rapport qui s'inscrit dans le contexte de crise sanitaire avec :

- Une enveloppe régionale sur le secteur des personnes handicapées de 567 128 K€, en 2020 en hausse de 5,01% par rapport à 2019
- Une enveloppe régionale sur le secteur des personnes âgées de 769 287 K€ pour 2020, en hausse de 12,25 % par rapport à 2019 (dont 7,03% pour des mesures de CNR, Crédits Non Reconductibles, liées au COVID)
- La mobilisation de moyens pour financer la compensation des pertes de recettes d'hébergement, la compensation des surcoûts immédiats liés à la crise et la prime exceptionnelle pour les salariés

Les EPRD PGFP des 3 EHPAD sont fondés :

Pour 2020

- Les nouvelles coupes PATHOS,
- La convergence tarifaire,
- Un taux d'actualisation de 1,1%,
- La mise en place du tarif global sans PUI pour le Manoir de Keraudren,

- La prise en compte de la présence d'un personnel infirmier partagé la nuit à Brest,
- La prise en compte des surcouts liés au COVID et de la prime exceptionnelle, financés par des crédits non reconductibles.

Les EPRD PGFP des 3 EHPAD sont fondés sur :

De 2021 à 2024 :

Une évolution des recettes de tarification :

- pour le soin : en tenant compte de la convergence tarifaire en 2021 puis d'une hausse de 0,8% par an
- pour la dépendance : 0,80 % par an
- pour l'hébergement : 0.80€ par place et par jour et par an

Une évolution différenciée par nature de dépenses :

- hausse de 1% sur les dépenses d'exploitation courante et 0.8% sur les charges de structure (hors amortissements et frais financiers pris en réel)
- prise en compte de dépenses liées au passage en tarif global avec PUI pour le Manoir de Keraudren et la résidence La Source, à compter du 1/1/2021

Un Plan pluriannuel d'investissements de renouvellement des immobilisations de 660 KE par an

EPRD-PGFP 2020-2024 EHPAD DE LA FONDATION ILDYS

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CHARGES						
Groupe 1 - Exploitation	2 442 091	2 485 462	2 530 896	2 550 253	2 567 913	2 593 721
Groupe 2 - Personnel	12 789 996	12 884 542	12 630 612	12 745 588	12 862 357	12 972 396
Groupe 3 - Structure	3 758 735	3 295 508	3 276 047	3 313 388	3 444 594	3 446 791
TOTAL DES CHARGES	18 990 823	18 665 512	18 437 555	18 609 229	18 874 863	19 012 908
PRODUITS						
Groupe 1 - Produits de la tarification	16 793 134	17 797 685	17 804 850	17 977 930	18 171 657	18 366 033
Groupe 2 - Exploitation	1 115 902	540 583	334 931	328 444	328 143	313 143
Groupe 3 - Financiers et non encaissables	1 128 310	327 244	297 774	302 855	375 063	333 732
TOTAL DES PRODUITS	19 037 346	18 665 512	18 437 555	18 609 229	18 874 863	19 012 908
RESULTAT PREVISIONNEL (EXCEDENT OU DEFICIT)	46 523	0	0	0	0	0
CAF	2019	2020	2021	2022	2023	2024
RESULTATS	46 523	0	0	0	0	0
Valeurs comptables des éléments d'actifs cédés	7 116	0	0	0	0	0
Dotations & provisions	1 731 776	1 513 132	1 512 922	1 508 492	1 501 678	1 473 011
Prix de cession des éléments d'actifs	840	0	0	0	0	0
Quote part des subventions d'investissements	144 917	150 716	150 716	150 716	150 716	150 716
Reprises provisions & autres	872 651	151 059	98 851	103 032	182 490	126 159
CAPACITE (+) OU INSUFFISANCE D'AUTOFINANCEMENT (-)	767 007	1 211 357	1 263 355	1 254 744	1 168 472	1 196 136

Tableau de financement	2019	2020	2021	2022	2023	2024
INSUFFISANCE D'AUTOFINANCEMENT						
Titre 1 - Remboursement des dettes financières	637 771	544 278	443 232	416 371	383 129	285 532
Titre 2 - Immobilisations	1 597 171	660 000	660 000	660 000	660 000	660 000
Titre 3 - Autres emplois	0	0	0	0	0	0
TOTAL DES EMPLOIS	2 234 943	1 204 278	1 103 232	1 076 371	1 043 129	945 532
CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT	767 007	1 211 357	1 263 355	1 254 744	1 168 472	1 196 136
Titre 1 - Emprunts	800 000	0	0	0	0	0
Titre 2 - Subventions	-33 123	0	0	0	0	0
Titre 3 - Autres ressources	840	0	0	0	0	0
TOTAL DES RESSOURCES	1 534 725	1 211 357	1 263 355	1 254 744	1 168 472	1 196 136
APPORT AU (PREL SUR LE) FONDS DE ROULEMENT	-700 218	7 079	160 123	178 373	125 343	250 604

Trésorerie	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VARIATION DU FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL						
VARIATION DU FONDS DE ROULEMENT	-700 218	7 079	160 123	178 373	125 343	250 604
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL						
FONDS DE ROULEMENT	1 446 292	1 453 371	1 613 494	1 791 867	1 917 210	2 167 814
VARIATION DU BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT (1+2)	-612 994	0	0	0	0	0
VARIATION DE LA TRESORERIE NETTE						
VARIATION DES LIQUIDITES	-87 224	7 079	160 123	178 373	125 343	250 604
liquidités et assimilés début de période	3 644 647	3 557 422	3 564 501	3 724 624	3 902 997	4 028 340
liquidités et assimilés fin de période	3 557 422	3 564 501	3 724 624	3 902 997	4 028 340	4 278 944

- Le fonds de roulement net global est positif et oscille entre 1 453 KE et 2 167 KE.
- La capacité d'autofinancement est stable sur les 5 ans autour de 1 200KE. Elle couvre les remboursements d'emprunts et les renouvellements des immobilisations.
- La trésorerie qui avait diminué au moment du financement des projets immobiliers de Saint-Vincent Lannouchen se reconstitue et s'élève en 2024 à 4 278 KE.

EPRD-PGFP 2019-2025 EHPAD DE LA FONDATION ILDYS RATIOS

RATIOS FINANCIERS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'endettement (<50%)	40,50%	37,89%	35,59%	33,28%	30,95%	29,12%
Durée apparente de la dette (<10 ans)	6,74	3,82	3,32	3,01	2,91	2,60
CAF / Remboursement d'emprunts (>1)	1,20	2,23	2,85	3,01	3,05	4,19
Taux de CAF en % des produits bruts	4,26%	6,60%	6,95%	6,84%	6,30%	6,38%
Taux de vétusté des immobilisations	61,51%	64,97%	68,48%	71,85%	75,09%	78,19%
Taux de marge brute d'exploitation	4,17%	6,88%	7,06%	6,90%	6,36%	6,33%

- Le taux d'endettement est maîtrisé sur la durée du PGFP, inférieur à 50%.
- La durée apparente de la dette n'excède pas 4 ans sauf en 2019.
- Le taux de capacité d'autofinancement sur remboursement d'emprunt est supérieur à 1.
- Le taux de vétusté des immobilisations augmente (comprend les constructions en propriété, les agencements et les matériels de tous les sites).
- Le taux de marge brute est supérieur à 5 sur les années prévisionnelles du PGFP.

M. Jacques LE BORGNE regarde le groupe 2 concernant les charges du personnel. Il comprend qu'en 2020, le montant soit plus important car il y a la prime COVID. Il constate qu'en 2019, la charge du personnel est plus importante que les années suivantes hormis 2020.

Mme Valérie ROUXEL explique que dans la présentation des budgets 2020-2024, le dispositif VAS-Y n'apparaît pas. Par contre, la somme perçue pour le fonctionnement de ce dispositif est imputée sur l'année 2019.

M. Michel MOGAN précise que ce processus apparaîtra également l'an prochain du fait de la reconduction du dispositif VAS-Y.

M. Jacques LE BORGNE lit une question posée par des salariés de l'EHPAD de Keraudren en réunion RP : « Pourquoi accueillir des personnes âgées GIR 1 ou 2 quand le personnel ne suit pas. La surcharge de travail est très importante à l'EHPAD de Keraudren et dans les unités ? Les salariés sont fatigués, épuisés... Pas de renforts cet été ou très peu. Nous demandons des postes ».

Deux années se sont écoulées. Les salariées sont fatiguées. La stratégie de la Direction est de toujours faire travailler plus avant d'octroyer un poste. Certes on crée des postes mais ce n'est que pour répondre partiellement à la dépendance qui augmente de plus en plus. La CGT demande un poste par résident.

M. Michel MOGAN dit que pendant le confinement, nous avons pu bénéficier en renfort d'une équipe pluridisciplinaire pour accompagner les patients et soutenir les équipes. Au déconfinement, nous avons maintenu certains renforts. Les personnes âgées ont montré des altérations dans divers domaines. Il sait que la dépendance augmente. Nous en faisons le juste constat. Il explique que le patient arrive le plus tard possible en EHPAD. C'est une évolution naturelle des personnes accueillies. Le D de EHPAD signifie « dépendance ». C'est le profil d'une majorité des personnes qui sont en EHPAD depuis dix ans. Elles doivent être accompagnées. Nous sommes dans l'accompagnement jusqu'au soin palliatif. Cet accompagnement demande du temps. Durant l'été, nous avons connu de l'absentéisme et des recrues qui ne sont pas restées. Sur l'EHPAD de KERAUDREN, une IDE de nuit et deux aides-soignantes vont être recrutées. Des contrats d'apprentissage vont être mis à l'affichage. Ceux sont des actes posés avec des postes pourvus ou en cours. Sur Lannouchen, nous avons aussi un renforcement des équipes du au profil des patients avec notamment un poste d'aide-soignante pour répondre aux besoins spécifiques de nuit. De jour, en hébergement temporaire, deux postes d'aides-soignantes et 1.8 ETP IDE vont venir renforcer le service. Ce sont des actes posés qui permettent de consolider les équipes.

Pour M. Jacques LE BORGNE, il manque toujours du personnel. Si la Direction dit le contraire. Il ne la croit pas.

Mme Sophie ALLAIN confirme ce manque de personnel et demande la création de nouveaux postes. Elle souligne qu'une enquête devait être faite afin de comprendre ce fort taux d'absentéisme. Mais avec le COVID, elle n'a pas eu lieu.

M. Michel MOGAN rappelle qu'au Centre de Lannouchen, le taux d'encadrement est un des plus importants dans le Finistère. Il faut regarder les choses en comparant avec les autres établissements. Nous n'allons pas nier que nous accompagnons des hommes et des femmes. C'est un métier difficile et éprouvant. Nous avons une évolution significative sur l'encadrement des EHPAD.

M. Eric ESNAULT précise qu'une enveloppe a été créée pour recruter des CDD.

Pour M. Franck MONFORT, il faut former les remplaçants. Le taux d'encadrement doit être augmenté.

M. Michel MOGAN indique qu'en 1970, on accueillait dans les EHPAD des personnes pour la modernité des structures : le chauffage et l'eau chaude. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Dans le POOL, huit postes d'aide-soignante ont été créés.

18h15 : Départ de Mme Valérie ROUXEL

M. Stefano DE BLASIO se rend compte qu'il existe une envie de créer de l'emploi et de développer l'activité. Il constate que les nouvelles activités ont engendré la création de postes.

M. Michel MOGAN signale qu'aujourd'hui, il n'y a pas de nouvelles activités dans le CPOM.

M. Stefano DE BLASION indique que le syndicat SUD est un peu tirailé.

Concernant l'avis des EHPAD, M. Franck MONFORT dit que la CGT va voter contre. Des postes ont été créés sur le Centre de LANNOUCHEN mais cela n'est pas suffisant. Les moyens ne sont pas assez conséquents. Nous ne sommes pas dans la même temporalité.

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les EPRD des EHPAD

13 votants.

POUR : 0 CONTRE : 8 ABSTENTION : 5

Les élus donnent un avis défavorable sur les EPRD des EHPAD.

M. Franck MONFORT pensait que le PATHOS amènerait la création de poste.
Les budgets 2020 du SAMSAH-SAVS, PCPE et du SESSAD sont fondés sur :

- Un taux d'actualisation de 0,8 %
- La prise en compte d'une prime exceptionnelle financée par des crédits non reconductibles
- Une hausse de 1% sur les dépenses d'exploitation courante et 0.8% sur les charges de structure (hors amortissements et frais financiers pris en réel)
- Des investissements à hauteur de 30 KE

<u>SAMSAH SAVS PCPE</u>	2019	2020
CHARGES		
Groupe 1 - Exploitation	268 962	258 256
Groupe 2 - Personnel	764 201	841 014
Groupe 3 - Structure	221 206	169 411
TOTAL DES CHARGES	1 254 369	1 268 681
PRODUITS		
Groupe 1 - Produits de la tarification	1 173 146	1 173 681
Groupe 2 - Exploitation	13 353	95 000
Groupe 3 - Financiers et non encaissables	66 636	0
TOTAL DES PRODUITS	1 253 135	1 268 681
RESULTAT PREVISIONNEL (EXCEDENT OU DEFICIT)	-1 234	0

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les budgets 2020 du SAMSAH SAVS, PCPE

13 votants.

POUR : 12 CONTRE : 0 ABSTENTION : 1

Les élus donnent un avis favorable sur les budgets 2020 du SAMSAH SAVS, PCPE à la majorité des votants.

18h30 : Arrivée de M. Marc MORIN, Responsable des Services Techniques

BUDGET 2020 du SESSAD

SESSAD	2019	2020
CHARGES		
Groupe 1 - Exploitation	10 613	14 560
Groupe 2 - Personnel	304 504	312 449
Groupe 3 - Structure	43 504	36 145
TOTAL DES CHARGES	358 622	363 154
PRODUITS		
Groupe 1 - Produits de la tarification	342 910	350 654
Groupe 2 - Exploitation	18 957	12 500
Groupe 3 - Financiers et non encaissables	0	0
TOTAL DES PRODUITS	361 868	363 154
RESULTAT PREVISIONNEL (EXCEDENT OU DEFICIT)	3 246	0

M. le Secrétaire du CSE demande l'avis des élus sur les budgets 2020 du SESSAD

13 votants.

POUR : 12 CONTRE : 0 ABSTENTION : 1

Les élus donnent un avis favorable sur les budgets 2020 du SESSAD à la majorité des votants.

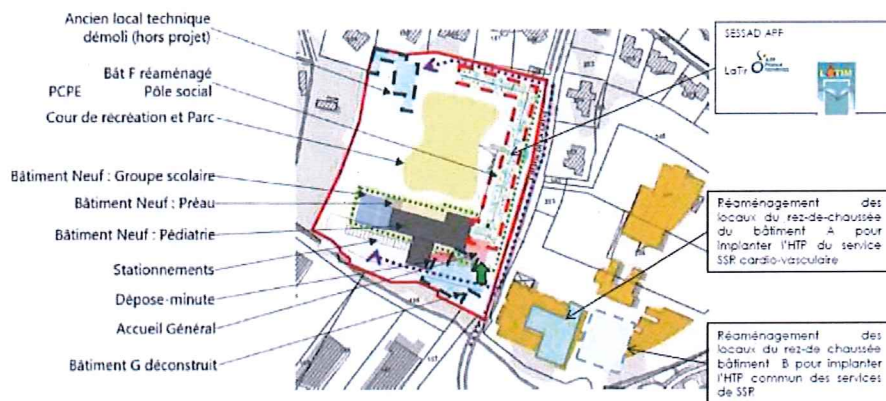
18h30 : arrivée de M. Marc MORIN, Responsable du Service Technique

Point 10 : Information sur les projets immobiliers du pôle sanitaire.

M. Marc MORIN présente le diaporama

1. Projets immobiliers – Point d'étape

a) Projet brestois



Les principales dates (indépendamment du projet de partenariat avec le CHRU de Brest)

- Validation du programme : deux relectures ont été faites, les documents sont dans les mains du groupes de travail, les dernières corrections seront apportées mi-septembre
 - Sollicitation pour qu'A2MO prenne la suite du dossier EGIS sur la consultation « Conception Réalisation ».
 - Consultation « Conception Réalisation » : fin novembre à fin décembre 2020
- Etude et conception : janvier 2021 à janvier 2022.
- Réalisation du Chantier : à partir de janvier 2022 (14 mois à 15 mois).

Mme Périne NOBLANC s'étonne de voir le nouvel emplacement du SSR HTP. Sur l'ancien plan, le service se situait au niveau du futur bâtiment Pédiatrique.

M. Franck MONFORT demande sur le COVID a amené à penser différemment dans ce projet car il avait en tête que le service SSR HTP commun se positionnait vers l'accueil commun.

M. Marc MORIN répond que le COVID a certainement fait réfléchir sur l'accès circulation de ce projet.

Mme Périne NOBLANC souhaite savoir si les algécos vont disparaître et être remplacés par des bâtiments.

M. Marc MORIN acquiesce.

M. Jacques LE BORGNE interroge sur la composition du groupe de travail.

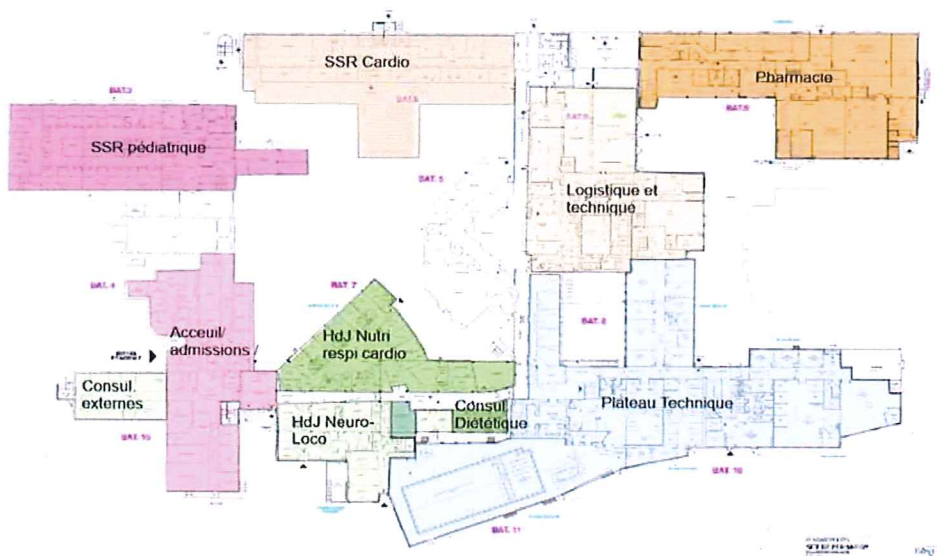
De mémoire, M. Marc MORIN dit que des aides-soignantes, des IDE et du personnel du social participent dans ce groupe de travail.

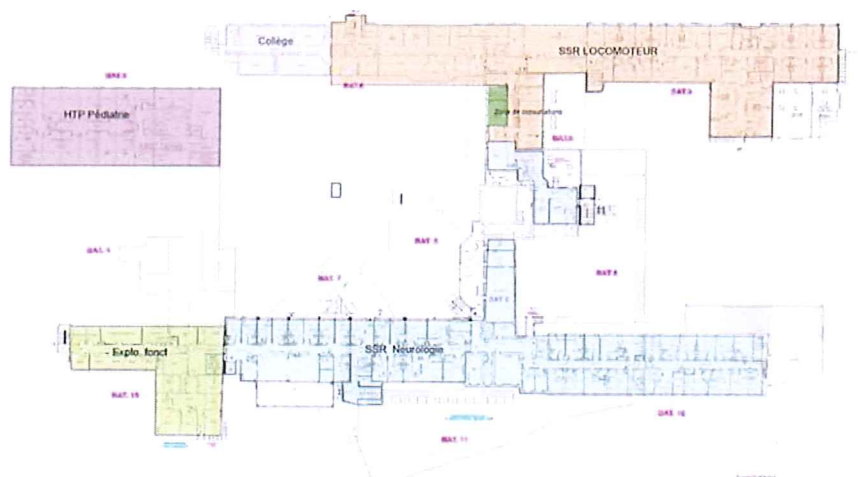
M. Jacques LE BORGNE demande si les personnes qui ont intégré ce groupe de travail, quittent la Fondation tels que Vincent FORTANE, sont remplacées

M. Marc MORIN ne le sait pas.

b) Projet roscovite

Rez-de-chaussée



1^{er} étage

Nous avons lancé la consultation de maître d'œuvre en juillet. Trois candidats pourront consulter le cahier des charges. Le conseil d'administration, la Direction et des salariés des services concernés composent le jury qui se réunira le 15 septembre 2020.

Mme Claire BOURVEN demande si le collège perdra en superficie du fait de l'agrandissement du bâtiment 6.

Pour M. MORIN, la priorité est de repositionner les activités du SSR Cardiologie. Les travaux débuteront fin 2021 – début 2022.

Point 6 : Organisation des astreintes des ouvriers d'entretien sur les différents sites.

M Marc MORIN présente le diaporama

Astreinte technique

Introduction

- L'organisation des services techniques a fait l'objet d'un audit par l'entreprise Sector en 2016.
- Depuis, un réajustement de l'effectif a été réalisé sur Brest et Roscoff, ainsi que l'effectif des veilleurs de nuit de Roscoff.
- Pour le fonctionnement astreinte, chaque secteur géographique a son organisation.
- Quelque soit le site, il y a une couverture technique 24h/24.

Astreinte technique Secteur géographique Roscoff

Il y a deux situations :

- Cela relève d'installations techniques spécifiques (défaut sur détection incendie, Installation de chauffage, GE, Ascenseurs, ...) les entreprises spécialisées sont contactées.
- Cela relève d'une urgence multi technique (lit médicalisé HS, fenêtre défectueuse, wc de chambre bouché, ...) l'ouvrier d'astreinte est contacté.

L'organisation

- La couverture technique se fait de 8h à 17h45 (excepté le samedi 7h30 / 16h45)
- Une personne de l'effectif travaille en décalage horaire (13h / 20h)
- Cette même personne couvre l'astreinte téléphonique le week end (Le samedi 16h45 -20h le dimanche 8h-20h)
- 8 personnes sont sur le roulement (actuellement 7)
- De nuit, le veilleur assure les dépannages d'urgence (20h / 8h)

Astreinte technique Secteur géographique Landivisiau

Il y a deux situations :

- Cela relève d'installations techniques spécifiques (Défaut sur détection incendie, Installation de chauffage, GE, Ascenseurs, ...) les entreprises spécialisées sont contactées.

- Cela relève d'une urgence multi technique (lit médicalisé HS, fenêtre défectueuse, wc de chambre bouché, ...) l'ouvrier d'astreinte est contacté.

L'organisation

- La couverture technique se fait de 8h à 17h en semaine
- L'astreinte couvre les demandes de 18h à 7h
- 3 personnes sont sur le roulement

M. Jacques LE BORGNE demande si des entreprises extérieures peuvent intervenir lors des astreintes.

M. Marc MORIN répond que suivant les contrats d'entretien, des entreprises extérieures peuvent ou doivent intervenir. Mais certains prestataires ne jouent pas le jeu. Les techniciens refusent de se déplacer suivant le problème qui nécessite leur venue. Ils suivent le contrat à la lettre. Certaines pannes ne sont pas répertoriées dans les astreintes du contrat de maintenance. D'autres sociétés facturent chaque intervention comme ENGIE. Pour répondre à Mme Périne NOBLANC, il indique que les cadres de garde peuvent être amenés à se déplacer suivant le problème.

Point Additif 3 : Point sur les travaux de la lingerie (demande d'un nouvel accès)

M. Marc MORIN explique que l'idée est de créer une voie d'accès entre la lingerie et le service de rééducation afin de faciliter la mobilité des salariés de la lingerie en cas de mauvais temps. Ces travaux seront réalisés en concertation avec le réaménagement du magasin central. Ils amélioreront ainsi les conditions de travail du personnel de ces deux services. Les travaux commenceront en octobre prochain. Depuis la pandémie, on s'aperçoit que l'approvisionnement des fournitures est compliqué. Les fournisseurs ont énormément de retard.

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

Prochaine réunion du CSE : mardi 20 octobre 2020 sur le site de BREST.

La Présidente

Mme Hélène BLAIZE



Le Secrétaire du CSE

M. Stefano DE BLASIO

