

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

Approuvé

DATE DE LA REUNION :

Mardi 27 juin 2023 à 14h sur le site de Landivisiau

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

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

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

Représentants syndicaux		Présents
CGT		
CFDT	CASTEL Louis	X
SUD	KERNEUR Yann	

Assistent à la réunion :

Mme Dominique GUENNEUGUES, Responsable du Site Sanitaire de Ty Yann

M. Julien JEGO, Nouveau Responsable du Site Sanitaire de Ty Yann

M. David GUEGUEN, Coordonnateur des EHPAD de Lannouchen et St Jacques

Mme Pauline CALLOCH, Cadre de Santé à St Jacques

Mme Laetitia LE QUERE, Contrôleur de Gestion

Mme Marie LE GOUIL, chargée d'appui au pilotage du Pôle Social

M. Marc MORIN, Responsable des Services Techniques

M. BOURRIAUD du Cabinet JBRH

Mme Maryse DELDICQUE, permanente administrative du CSE

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

Mardi 27 juin 2023 à 14h00

Salle des fêtes – Site de Saint Vincent Lannouchen

Dossiers transversaux

1. Approbation du procès-verbal du CSE du 30 mai 2023
2. Avis sur les modifications du plan de développement des compétences 2023*
3. Résultats de l'enquête QVT
4. Information sur les recrutements estivaux et mesures pour favoriser l'attractivité des professionnels
5. Projection des départs à la retraite (hypothèse 64 ans)
6. Avis sur le CR de la commission ASC.

Pôle sanitaire

7. Point sur l'intervention ADOPALE (report CSE du 30 mai)
8. Information sur la réforme du financement
9. Avis sur la procédure de reclassement d'un agent du SSRS Addictologie

Pôle médico-social

10. Avis sur les grilles horaires de St Jacques et de l'Hébergement temporaire*
11. Avis sur l'EPRD-PGFP 2023-2029 du pôle médico-social*
12. La gestion des plannings sur le site de Saint Vincent Lannouchen
13. Point d'étape sur l'avancée du projet village fratries
14. Point d'étape et perspectives sur les séjours aidants aidés

Pôle social

15. Information sur l'état d'avancement du CPOM
16. Retour sur l'audit du pôle social par le cabinet JBRH
17. Information sur les projets de transfert du Pôle social (Pont Neuf Petits)

Pôle ressources

18. Avis sur l'astreinte des services techniques des sites de Brest et Landivisiau*

La Secrétaire du CSE,

M. CREACH



* documents joints

Le Président,

H. BLAIZE



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA FONDATION ILDYS
du 27 JUIN 2023 APPROUVÉ**

Début de la réunion : 14h

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

Point 1 : Approbation du procès-verbal du CSE du 30 mai 2023

Mme Michelle CREACH pense qu'il est souhaitable de reporter l'approbation du procès-verbal du CSE de mai dernier au vote. Le document corrigé n'a pu être transmis lundi suite à des soucis avec Internet et les dernières corrections ont été données le matin même. Le procès-verbal n'a pu être relu avant la réunion.

Il est donc décidé de reporter le vote au mois prochain.

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

M. Eric ESNAULT présente ce point qui concerne l'ajout d'une journée de formation le 7 juin 2023 pour 4 soignants du SSRS Neurologie de Roscoff sur le thème « Journée pour prise en charge de scléroses en plaques et maladie de Parkinson » ayant lieu à l'Association Neuro Bretagne à Rennes. Les membres de la Commission formation en ont été informés.

M. Franck MONFORT trouve toujours problématique de demander un avis au CSE alors que la formation est déjà passée.

M. ESNAULT répond qu'il a eu tardivement les noms des salariés y participant, en tout cas après le CSE du 30 mai dernier.

Au vu de cette remarque et après discussion, M. COGEN et M. ESNAULT annoncent que les futures modifications du plan de développement des compétences ne comporteront plus le détail des noms des salariés relatifs à ces changements. Ainsi, il sera possible de demander un avis plus tôt à l'avenir.

Avis demandé au CSE par vote :

POUR : 16 ABSTENTION : 0 CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable à l'unanimité.

Point 3 : Résultats de l'enquête QVT

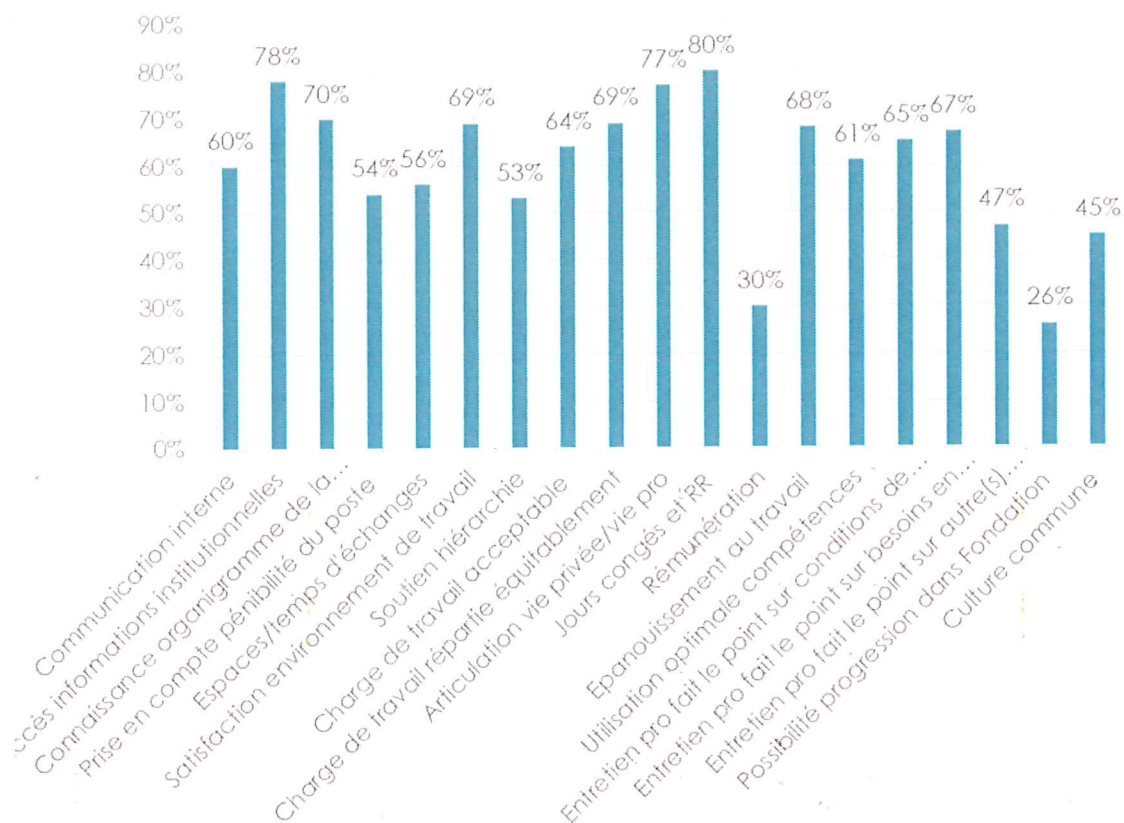
M. Eric ESNAULT annonce que cette enquête a été établie par le Service Qualité aidé par le Service R.H. Environ 190 réponses ont été enregistrées contre 90 seulement en 2021 pour un questionnaire similaire.

- ⇒ Enquête mise en ligne sur Blue Medi du 30 janvier au 24 février 2023
- ⇒ 186 réponses (98 réponses en 2021)
- Pôle sanitaire : 121 réponses
- Pôle médico-social : 25 réponses
- Pôle social : 14 réponses
- Pôle ressources : 26 réponses

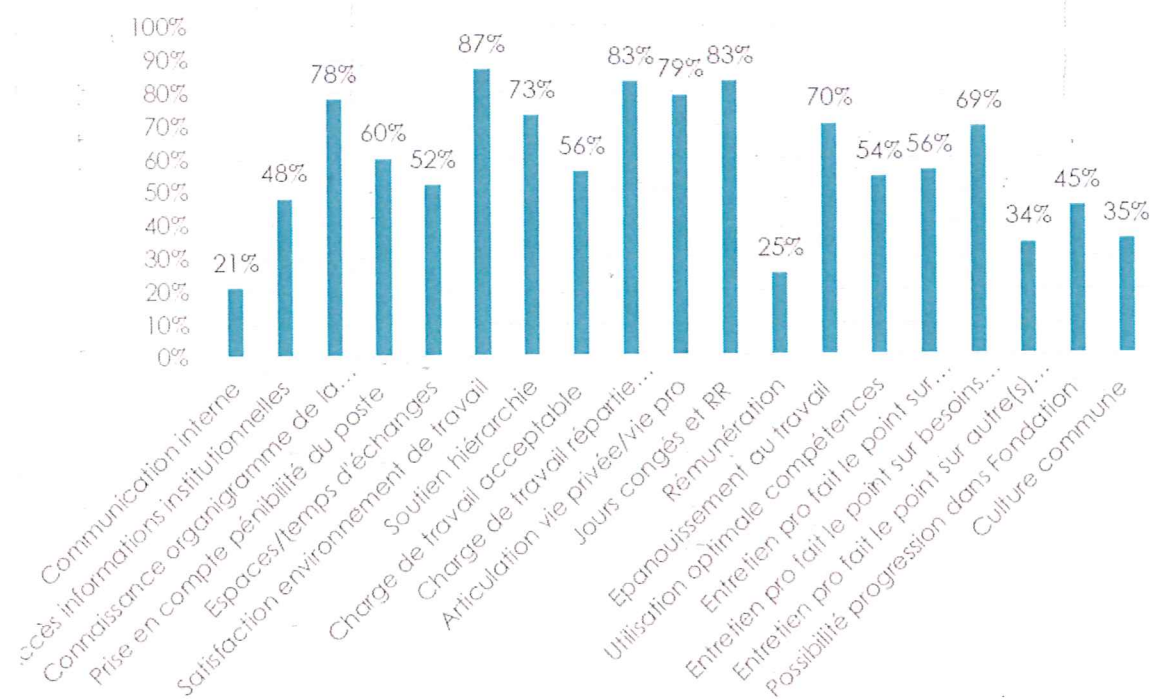
Différents items : Communication, charge de travail, rémunération, congés ...

M. ESNAULT reprend en détail les réponses par secteur.

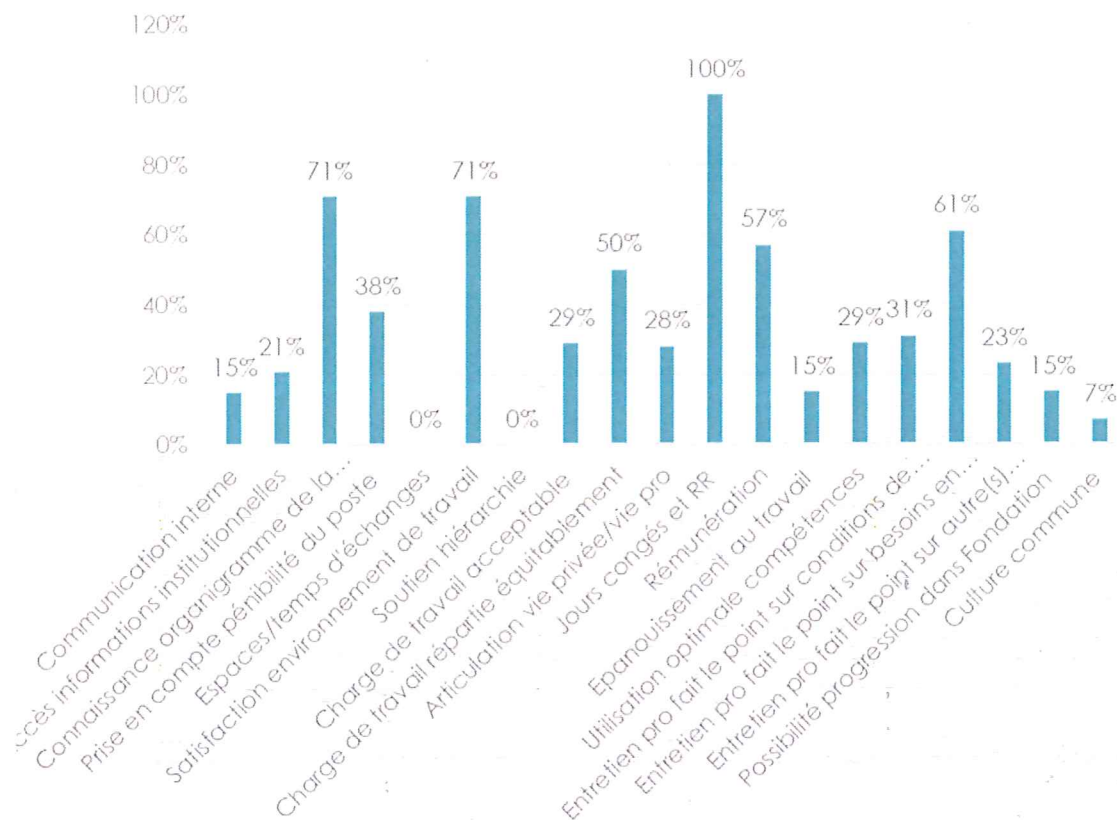
Pôle sanitaire (121 réponses)



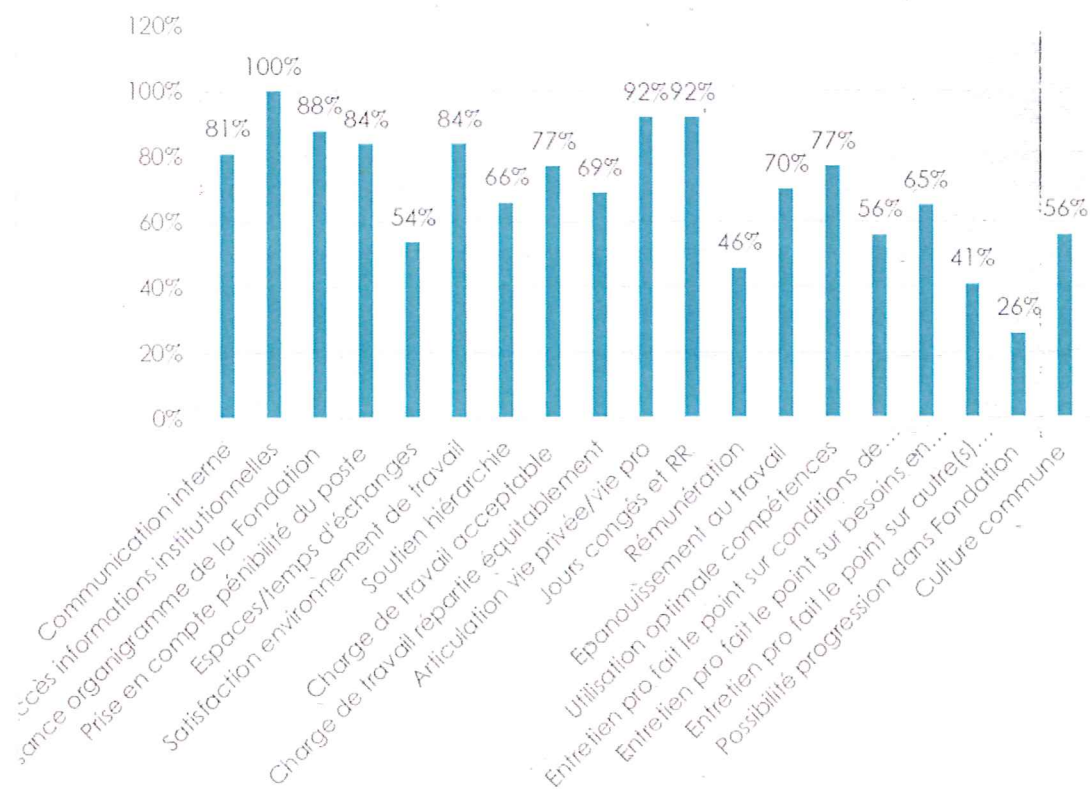
Pôle médico-social (25 réponses)



Pôle social (14 réponses)



Pôle ressources (26 réponses)



**Arrivée à 14h15 de Mme Dominique GUENNEUGUES et
de M. Julien JEGO**

Plusieurs élus trouvent que le peu de réponse obtenu n'est pas représentatif sur les 1300 salariés de la Fondation.

Mme Chrystelle CHRISTIEN et M. Jacques LE BORGNE sont très étonnés des résultats car les réponses ne reflètent pas le constat perçu lors des tours de services.

M. ESNAULT dit que pour les mêmes questions, les réponses en fonction du secteur sont très différentes et le secteur sanitaire comptabilise le nombre le plus important de réponses.

M. David COGEN constate qu'il n'y a pas de résultats tranchants, les réponses sont équitables et ne comprend pas la réaction des élus.

M. Michel MOGAN ajoute que c'est une photographie à un moment donné avec une analyse du nombre de réponses obtenu.

M. Louis CASTEL trouve aussi qu'il faudrait un minimum de 20% de réponses pour que ce soit plus parlant.

M. ESNAULT conclut sur le fait que ces résultats donnent des tendances pour réaliser des actions soit pour améliorer soit pour maintenir un taux de satisfaction auprès des salariés.

Point 7 : Point sur l'intervention ADOPALE (report du CSE du 30 mai)

M. Eric ESNAULT donne la parole à Mme Hortense DE NICOLAY en visioconférence, du Cabinet ADOPALE.

Ce Cabinet Conseil de la santé existe depuis 20 ans. La restitution de la phase 1 a eu lieu le 5 juin dernier et la phase 2 sera remise le 5 juillet prochain. Cette présentation repose sur la méthodologie utilisée.

M. COGEN confirme que le travail continue et que le résultat définitif n'est pas encore établi. Les actions à mener n'ont pas encore été décidées. Le CSE sera informé de la restitution et des décisions qui en découleront.

Mme Manon HUMILY souhaite préciser que les IDE du SSR Polyvalent n'étaient pas dans des soins importants au moment de l'audit et que la période d'évaluation n'était pas représentative de la charge de travail annuelle dans ce service. Les équipes sont donc inquiètes de ce qui va sortir de cet audit.

ADOPALE dit qu'ils sont en contact avec les responsables et qu'il y a un suivi en plus du recueil des réponses au questionnaire.

M. Jacques LE BORGNE demande si c'est ce qui explique que la Cadre du SSR Neuro soit allée voir les salariés en leur demandant de modifier leur réponse sur les questionnaires.

M. ESNAULT dit que Mme BARON est allée aider les salariés, ce que contredit Mme Michelle CREACH. Elle demande comment c'est possible que l'anonymat soit respecté puisqu'il était demandé aux salariés d'inscrire leur nom, prénom, service et profession sur le questionnaire.

Pour répondre à Mme Agnès GRONDIN, la représentante du Cabinet ADOPALE confirme que les réponses au questionnaire sont anonymes même s'ils étaient nominatifs à la base : la restitution est anonyme.

Mme Dominique GUENNEUGUES précise qu'elle a pu aider certains salariés à répondre car les questions n'étaient pas toujours simples à comprendre.

M. Michel MOGAN pense que cet audit était nécessaire pour tous.

Pour Mme Manon HUMILY, ce temps n'a pas été vécu de la même manière entre les salariés de

Brest et ceux du SSR Neuro à Roscoff.

Mme Elisabeth STEPHAN ajoute que les salariés du SSR Polyvalent sont très inquiets sur le glissement des tâches à venir et ils n'avaient pas beaucoup de temps pour répondre. Ce n'était évident pour personne. Chaque corps de métier est déjà très occupé et les salariés ne voient pas de solution autre que de créer des postes.

Mme Claire BOURVEN dit qu'à Roscoff, les salariés ont peur et pensent qu'il y aura des suppressions de poste.

M. COGEN précise que ce n'est pas le cas, que l'audit dira si on a la possibilité de transférer des tâches vers d'autres postes en trouvant des solutions pour conserver les postes actuels. Il ne faut pas arriver à un état d'épuisement des soignants. On parle vraiment ici du fond du problème : que les soignants aient du temps auprès des patients.

M. LE BORGNE dit que le retrait aux soignants de certaines tâches administratives fera qu'elles seront reportées sur quelqu'un qui a déjà une charge importante de travail et qu'il faudra faire attention à ce personnel là aussi.

M. COGEN répond que toutes les missions actuelles équilibrent la journée d'un soignant et que les groupes de travail devront creuser et étudier les pistes possibles.

Mme Michelle CREACH demande si la nouvelle organisation du SSR Neuro (note de service récente) est en rapport avec l'audit en cours.

M. ESNAULT répond que non, c'est en rapport avec les arrêts maladie actuels, ce que confirme M. MOGAN.

M. COGEN remercie Mme DE NICOLAY pour son intervention.

Avant de poursuivre la réunion, la Direction demande à M. Julien JEGO de se présenter au CSE.

M. JEGO, remplaçant de Mme GUENNEUGUES, se présente : il a 46 ans, a été une vingtaine d'années du côté de Bordeaux. Il a exercé 8 ans dans des SSR, est ouvert au dialogue et a travaillé dernièrement à la Clinique de Kéraudren.

Arrivée à 15h de Mme Pauline CALLOCH et de M. David GUEGUEN

Point 4 : Information sur les recrutements estivaux et mesures pour favoriser l'attractivité des professionnels

La parole est donnée à Mme Dominique GUENNEUGUES pour la partie sanitaire. Elle commente le tableau ci-dessous répertoriant les postes non pourvus à ce jour durant l'été 2023. M. David GUEGUEN intervient ensuite pour ce qui concerne les EHPAD de la Fondation.

Mme GUENNEUGUES dit que ce n'est pas simple, il n'y a pas beaucoup de candidatures. Le cas d'une IDE vient de changer : elle s'était engagée pour l'été mais elle a annulé sa candidature pour changer totalement de métier.

En pédiatrie, il y a une prolongation d'arrêt et le départ d'une auxiliaire de puériculture pour un nouveau projet professionnel.

Pour août, les solutions n'ont pas encore été trouvées.

M. ESNAULT ajoute que des démarches sont effectuées via les réseaux sociaux.

Besoins non pourvus	Perharidy / Saint Luc	Ty Yann	Résidence de La Source	EHPAD du Manoir de Keraudren	EHPAD de Saint Vincent Lannouchen	Social
---------------------	-----------------------	---------	------------------------	------------------------------	-----------------------------------	--------

	ETP / Périodes (dates)	ETP / Périodes (dates)	ETP / Périodes (dates)	ETP / Périodes (dates)	ETP / Périodes (dates)	ETP / Périodes (dates)
IDE	semaine 26: 2 ETP de nuit (pédia et SSN)	du 2 au 7/07/23 SSRP jour				
	semaine 27: 1 ETP de jour (pool)	du 13 au 15/07 SSRP nuit		0.5 ETP jour		
		du 4 au 6/08 SSRP nuit		0.5 ETP nuit	Nous avons théoriquement nos effectifs.	
		du 7 au 22/08 pédia jour				
		du 2 au 10/08 pédia jour				
Si faisant fonction IDE date, ETP, fiche de poste à communiquer						
AS		du 30/06 au 31/08/23 pédia				Aide soignantes ou AES/ auxiliaire de vie (accomp Manola LB) foyer d Kertatupage
	A compter de la semaine 34 : 4 ETP	du 31/07 au 31/08/23 pédia			Nous avons théoriquement nos effectifs, 2 we à compléter	
		du 31/07 au 31/08/23 pédia cdi dès le 16/07 pédia	0.5 ETP			
		du 01/08 au 31/08 : SSRP				
Si faisant fonction AS date, ETP, fiche de poste à communiquer						
		Possibilité auxiliaire de puériculture en pédia. Postes temps complet				
Educateur spécialisé						1 ES ou ME pour août au foyer de Plougastel/ 1 ES/M pour Kertatupage 1 ES ou ME du 31/08 au 03/09 à Pont- Neuf Grands et à Pont Neuf Petits
Veilleur de nuit						1 veilleur de nuit su août
Autres						1 maîtresse de maison

Mme Elisabeth STEPHAN dit que c'est compliqué, les aides-soignantes du SSR Polyvalent sont à bout, il ne leur est pas possible de poser des récupérations durant l'été. Les remplaçants sont difficiles à trouver et parfois ceux qui viennent ne sont pas compétents.

Mme Stéphanie QUINIOU signale ne pas avoir pu poser 3 semaines de congés d'affilé pour l'été à venir.

M. MOGAN dit qu'il faut aussi faire attention à l'accueil des nouveaux arrivants.

Mme Maggy CONAN demande si elle comprend bien le sens de ce propos : les salariés sont accusés de mal accueillir les nouveaux ?

M. MOGAN répond que ce n'est pas ce qu'il voulait dire. Pour lui, un changement d'usage générationnel s'opère : ces nouveaux salariés sont différents quant à leur engagement dans la Fondation.

Mme Manon HUMILY dit que les titulaires fatiguent de toujours pallier aux retards des nouveaux salariés.

M. COGEN dit que la Direction reconnaît l'investissement des titulaires et les Cadres de santé aimeraient pouvoir faire autrement.

Mme Claire BOURVEN est inquiète d'apprendre régulièrement que de nombreux salariés quittent la Fondation pour aller dans le public et pense que les salaires ne sont pas assez motivants.

M. MOGAN répond que le discours est le même dans les établissements du public et se demande quelle solution serait à trouver pour amener les salariés à rester dans la Fondation ou à y entrer le salaire n'est pas l'unique porte d'entrée, l'attractivité nous engage à réfléchir sur nos organisations, la définition des métiers. On est sur une modification sociétale mais sans savoir si c'est conjoncturel ou structurel.

Mme Nolwen LE ROUX constate qu'il n'y a plus d'attractivité des métiers de soignants, c'est tout l'inverse d'il y a quelques années où les candidats se bouscuaient pour obtenir un poste.

M. COGEN et M. MOGAN confirment ce constat.

Pour M. ESNAULT, les tensions R.H. dépassent largement le secteur de la santé. Les actions suivantes sont mises en place pour répondre à nos besoins de recrutement :

- Point hebdomadaire concernant l'évolution des recrutements entre les responsables de site et le RRH
- Communication : Offres d'emploi largement diffusées en externe, Hublo, Réseaux sociaux, Organisation et participation à des jobs dating ...
- Partenariats avec les écoles, rencontres avec Pôle emploi
- Recours à un cabinet de recrutement
- Hébergement, mutuelle, mesures QVT
- Solutions pouvant être envisagées : passage en 12h00, recours à l'intérim...

M. Jacques LE BORGNE exprime sa déception, car pour lui il n'y a pas de nouvelles mesures mises en place.

M. COGEN dit qu'il n'existe malheureusement pas de recette miracle.

Départ à 15h35 de Mme GUENNEUGUES et de M. JEGO

Point 10 : Avis sur les grilles horaires de St Jacques et de l'hébergement temporaire

M. David GUEGUEN présente ce point avec les signatures des salariées concernées.

Mme Chrystelle CHRISTIEN dit avoir vu les équipes qui ont fini par signer favorablement simplement parce qu'elles en avaient marre d'entendre parler de ces trames qui mettent un temps fou à se mettre en place. Elle ne comprend pas car les horaires devaient être harmonisés et finalement, il n'y a aucune diminution des temps de coupe. Les salariées de l'Hébergement Temporaire ont émis beaucoup de remarques dont il faudrait tenir compte.

Mme Pauline CALLOCH répond que c'est à cause des temps de repas que les coupes n'ont pu être diminuées.

Mme Chrystelle CHRISTIEN demande comment le pool va pouvoir intervenir puisqu'il n'y a plus qu'une personne au lieu de 4. Elle demande s'il y aura création de postes.

M. GUEGUEN répond qu'il n'a pas le financement pour.

Mme Michelle CREACH soumet au vote chacune des grilles proposées :

*grille de St Jacques :

POUR : 3 ABSTENTION : 9 CONTRE : 4

*grille pour le service d'Hébergement Temporaire :

POUR : 1 ABSTENTION : 10 CONTRE : 5

Le CSE donne un avis défavorable sur les 2 grilles présentées.

Départ à 15h45 de Mme Cindy DERRIEN

Point 12 : La gestion des plannings sur le site de St Vincent Lannouchen

M. David GUEGUEN présente ce point.

Chaque responsable gère le planning de ses équipes.

Concernant les unités de vie :

- Mme CREACH gère les unités du 2^{ème} étage (Aulne, Molène, Bréhat), celle du 3^{ème} étage (Fréhel) et le planning des IDE.
- Mme ABAZIOU gère les unités du 1^{er} étage (Elorn, Ouessant, Belle Ile), l'unité Glénan au rez-de-chaussée et le pool Aide-soignant de remplacement
- Mme CALLOCH gère les unités de St Jacques (TI COAT et St Jacques), la Maison de l'Aidant (Accueil de jour), le PASA, l'Hébergement Temporaire, l'équipe AS/AES/ASH de nuit.

Mme Michelle CREACH précise la raison de ce point : savoir quel rôle est attribué aux Cadres et aux IDE concernant la gestion des plannings, Equitime et les entretiens individuels de progrès.

M. GUEGUEN annonce que depuis des années, les entretiens individuels sont effectués par les IDE sur Lannouchen.

Mme Manon HUMILY demande si les IDE sont toutes d'accord pour le faire. Elle dit qu'en qualité d'infirmière, elle ne se voit pas reprendre ses collègues sur leur travail sauf sur ce qu'elle aurait pu leur demander personnellement en tant que binôme et qu'il ne doit pas être facile pour tous les salariés de pouvoir parler ouvertement sur ce temps d'échange. Pour elle, ce travail est de la coordination.

Pour répondre à Mme HUMILY, Mme Chrystelle CHRISTIEN dit que les IDE de Lannouchen ne sont pas toutes contentes de faire cette tâche.

Arrivée à 16h de Mme Laetitia LE QUERE

Point 14 : Point d'étape et perspectives sur les séjours aidants aidés

M. David GUEGUEN présente ce point.

- ⇒ 4 séjours en 2021
- ⇒ 1 en 2022
- ⇒ 7 en 2023, il en reste 5 à réaliser en 2023

Pour fin 2023, 17 séjours au total.

L'évaluation auprès des bénéficiaires et des professionnels et organisme gestionnaire se termine fin juin 2023 même si l'expérimentation se déroule jusqu'à fin décembre 2023.

La fréquentation en 2021 : séjours complets avec capacité de 4 binômes / séjour

En 2022, 2023, début timide avec 3 binômes par séjour sur les 3 premiers.

Suite à une communication massive de la caisse de retraite complémentaire Malakoff Humanis (102000 mails envoyés à ses adhérents), tous les séjours jusqu'à fin 2023 sont complets – 5 binômes accueillis par séjour. La liste d'attente s'étoffe.

Au niveau de l'équipe : les 2 relayeuses sont présentes depuis le début, elles se sont portées volontaires pour poursuivre en 2022/2023.

Mme POTIN continue à coordonner les séjours, assistance au 1^{er} semestre 2023 par une étudiante en master 2.

Le mode « relayage » apporte une satisfaction et une qualité d'accompagnement auprès des bénéficiaires.

Perspectives :

Si nous poursuivons en 2024 le mode relayage ne sera pas possible étant donné que l'expérimentation avec la dérogation du droit au travail sera terminée. En septembre 2023, nous allons étudier la possibilité de poursuivre des séjours de répit aidants/aidés avec des activités identiques mais avec des roulements d'équipes différents.

Mme Michelle CREACH interroge sur des offres d'emploi proposées pour ces séjours puisque ce sont toujours les 2 mêmes salariées qui participent depuis le départ. Il semblerait que la Responsable préfère poursuivre le travail avec ces 2 salariées. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle d'autres salariés ne postulent pas à ces offres alors qu'ils seraient intéressés.

M. GUEGUEN répond ne pas être au courant, qu'un appel à candidature a bien été réalisé sur les différents sites de la Fondation.

M. David COGEN confirme sa position annoncée lors des précédents CSE, à savoir qu'il souhaitait que d'autres salariées puissent expérimenter ces séjours s'ils le souhaitent pour que ça ne soit pas toujours les mêmes. Il va se mettre en contact avec la Responsable.

Pour M. MOGAN, on peut retenir que cela montre l'intérêt de tels séjours.

Départ à 16h10 de Mme Pauline CALLOCH et de M. David GUEGUEN

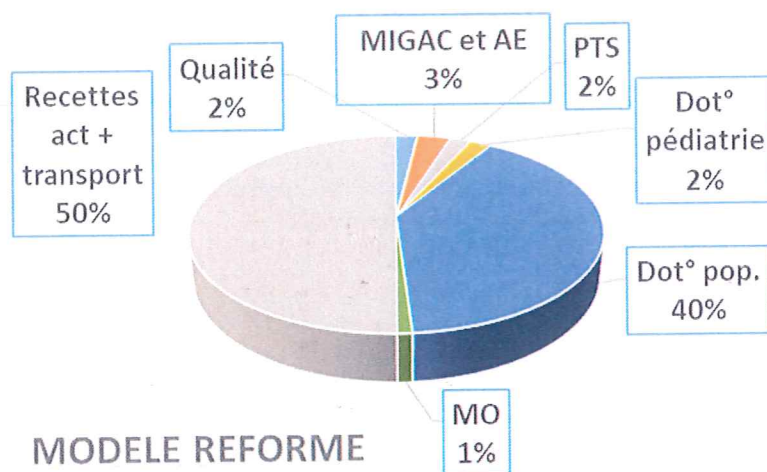
Point 8 : Information sur la réforme du financement

M. COGEN annonce qu'il s'agit de la 3^{ème} version reçue par la Direction et donne la parole à Mme Laetitia LE QUERE, Contrôleur de gestion à la Fondation, pour présenter ce point.

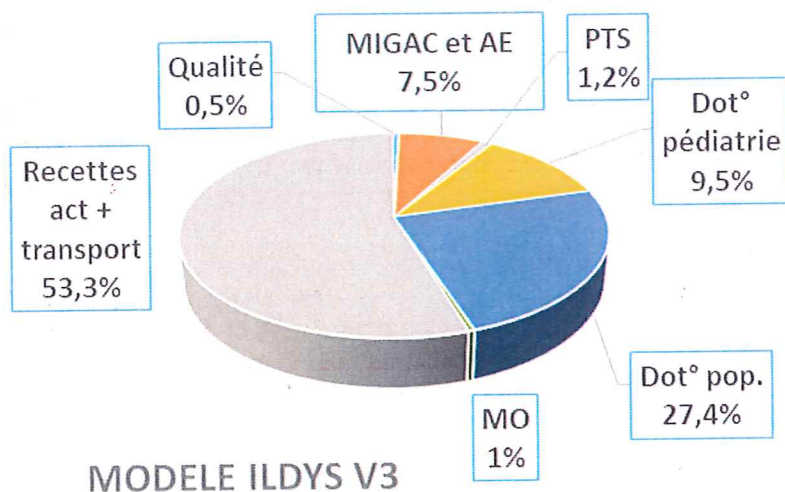
Mme Laetitia LE QUERE précise que cette réforme du nouveau modèle de financement SSR sur l'activité de l'année 2021 va se mettre en place dès le 1^{er} juillet 2023. En vision globale, cette version 3 donne des recettes supérieures à celles versées aujourd'hui.

- L'activité 2021 est re traitée en utilisant la classification 2022.
- **Exclusion des séjours EVC-EPR et des Séjours Non Clos**
- Les tarifs appliqués sont ceux de 2022 pondérés du taux moyen assurance maladie
- Le périmètre financier global respecte l'Objectif de Dépense SSR 2021
- Pour les autres compartiments, sont appliqués les modèles économiques retenus.

- La dotation populationnelle est simulée par une répartition de la dotation populationnelle nationale selon le poids financier de chaque établissement en recette assurance maladie de leur activité Adulte (avec ajustement préalable pour éviter les pertes régionales)
- L'impact du changement de modèle est lissé sur **4,5 ans** via une dotation de transition
- Les mesures Ségur RH allouées en AC en 2021 sont restituées pour moitié en AC et pour moitié intégrées dans les tarifs



Recettes act = Recettes des patients hospitalisés + Recettes de consultations externes + transports



D'après la simulation V3, la part activité pour la Fondation Ildys correspond à 53,30% alors que sur la simulation V2 elle correspondait à 55,78%.

- En V3, on se rapproche du modèle national

L'ensemble des compartiments correspond à 100,67% des recettes historiques => Modèle plutôt favorable si activité soutenue et experte

Attention en 2021 Taux de niveau 2 plus élevé qu'en 2022 lié aux isolements systématiques réalisés pour prévenir le COVID-19. Or l'année qui sera utilisée comme référence sera 2022.

Poids des recettes modélisées sur le financement historique

Etablissement	Poids des recettes d'hospitalisation rapportées aux recettes historiques (%)	Poids des recettes d'activité rapportées aux recettes historiques (%)	Poids des recettes modélisées rapportées aux recettes historiques (%)
Simulation V1 (2019)	40,93	42,59	65,69
Simulation V2 (2021)	54,40	55,78	102,10
Simulation V3 (2021)	51,98	53,30	100,67

Dotation Transition = Neutralisation en 2023 et 2024, lissage en 2025 et 2026 de l'effet revenu

Effet Théorique du Coefficient de Transition

Année	Taux Neutralisation (%)	Gain ou Perte Théorique attendu (€)	
		V2	V3
2023	100	0	0
2024	100	0	0
2025	70	236 513	79 048
2026	35	512 445	171 270
2027	0	788 377	263 493

Recettes Modélisées : Vision Détaillée

Pédiatrie : en V3, la pédiatrie (dotation + activité) est moins bien valorisée de 826 298€ soit -9,1% par rapport à la V2. On retombe quasiment sur la valorisation présentée en V1. Correction Erreur V2 ?

Activités Expertises : en V3 pas de changement sur la valorisation des activités d'expertises par rapport à la V2. Pour rappel, en V2 baisse de la valorisation activité d'expertise en lien direct avec la baisse de volume d'activité adulte en HC par rapport à la V1.

Activité Adulte : en V3, légère diminution par rapport à la V2 mais reste meilleure qu'en V1. Rappel : l'activité 2021 prise en compte a diminué de 3,5% en HC (-88 séjours) mais a augmenté de 6,9% en HTP (+1 726 journées) par rapport à l'activité 2019.

Activité Adulte et Pédiatrique : Changement de Périmètre en V3 : Séjours EVC-EPR écartés car financés en Activité Expertise. Séjours non terminés non pris en compte.

Focus Plateaux Techniques Spécialisés

Caractéristiques de la Valorisation des PTS			Volume d'Unité de Valorisation	Valorisation Simulation V1 ou V2	Valorisation Simulation V3	Vérification
Plateaux Techniques Spécialisés	Unité de Valorisation	Valorisation				
Balnéothérapie	de [25 à 49 m ³]	Part Fixe 12 500 € + Part Variable 1 731 €/m ³				
	de [50 à 99 m ³]	Part Fixe 20 000 € + Part Variable 973 €/m ³				
	de [100 à 199 m ³]	Part Fixe 30 000 € + Part Variable 643 €/m ³				
	de [200 m ³ et plus]	Part Fixe 30 000 € + Part Variable 547 €/m ³	360	324 041	324 041	315 836
Isocinétisme	Nb de Machines	20 000 €	1	20 000	20 000	20 000
Analyse Quantifiée de la Marche et du Mouvement	Nb de Laboratoires Niveau 1	22 350 €	1		22 350	22 350
	Nb de Laboratoires Niveau 2	139 800 €				
Rééducation Assistée du Membre Supérieur	Nb de Module Niveau 1	24 500 €	1	24 500	24 500	24 500
	Nb de Module Niveau 2	14 900 €				
Assistance Robotisée des Membres Inférieurs	Nb d'Appareils	57 500 €	1		57 500	57 500
Plateau de Préparation du Retour à la Conduite	Nb Simulateurs de Conduite	14 000 €	1		14 000	14 000
	Nb Véhicules Adaptés	8 500 €	1	8 500	8 500	8 500
Total Valorisation P.T.S.:				377 041	470 891	462 686

Concernant la valorisation de la Balnéothérapie, un écart est retrouvé. Le volume pris en compte est de 375m³ (Perharidy + Ty Yann, or Ty Yann non éligible 15 m³)
Le modèle actuel ne tient pas compte de l'utilisation qui en est fait (évolution qui aura lieu dans un second temps).

Les 3 P.T.S. nouvellement acquis et non présents lors de l'enquête 2021 ont bien été pris en compte en V3.

Focus Activité d'Expertise

Caractéristiques de la Valorisation des Activités d'Expertise							Reconnaissance ARS	Volume d'Unité de Valorisation 2019	Valorisation 2019	Volume d'Unité de Valorisation 2021	Valorisation Simulation V2 ou V3																															
Groupe d'Activité	Source de Recueil	Activités d'Expertise	Périmètre de Financement	Unité de Valorisation	Détail Unité de Mesure	Valorisation	FONDATION ILDYS	FONDATION ILDYS	FONDATION ILDYS	FONDATION ILDYS	FONDATION ILDYS																															
Groupe 1	ARS	Unité EVC-EPR	70%	Nb de Lits	Lits au sein d'une unité dédié	124 465 €	Oui	2		2	256 296																															
			30%	Nb Journées	Nb Journées GME dédié	341 €		1 003	276 858	802																																
		Service de Réadaptation Post-Réanimation (SRPR)	Surcoûts	Nb Lits	Lits au sein d'une unité dédié	146 247 €																																				
		Groupe 2	PMSI	PEC des Obésités Complexes	Surcoûts	Nb de Journées	GN 1006 + IMC > 40 GME Niveau 2 + IMC>30	176 €	Oui	2 481	436 656	2 172	390 192																													
PEC des Lésions Médullaires	GN 0134 et 0137			70 €																																						
Groupe 3	PMSI	PEC Précoce Post Aiguë Respiratoire (PREPAR)	Surcoûts	Nb de Journées	25% Journées UM "Affections Respiratoires" Adulte HC	170 €	Oui	3 459	147 008	3 566	151 555																															
		PEC Précoce Post Aiguë Cardiologique (PREPAC)			25% Journées UM "Affections Cardiovasculaires" Adulte HC	136 €						Oui	5 747	195 398	7 576	257 584																										
		PEC Précoce Post Aiguë Neurologique (PREPAN)			25% Journées UM "Affections Systèmes Nerveux" Adulte HC	313 €											Oui	12 353	966 622	11 872	928 984																					
		PEC Troubles Cognitifs et Comportementaux des Patients Cérébro-lésés			25% Journées UM "Affections Systèmes Nerveux" Adulte HC Ou 5% si associé à PREPAN	269 €																Oui	12 353	166 148	11 872	159 678																
		PEC en Réadaptation Neuro-Orthopédique			25% Journées UM "Affections Systèmes Nerveux" Adulte HC Ou 5% si associé à PREPAN et/ou TCC Cérébro-lésés	134 €																					Oui	12 353	82 765	11 872	79 542											
		PEC Troubles Cognitifs Sévères Liés aux Conduites Addictives			25% Journées UM "Affections liées aux Conduites Addictives" Adulte HC	132 €																										Oui	57	64 125	47	52 875						
		PEC des Patients Amputés, Appareillés ou Non			Nb de Séjours / Nb Patients	HC: 75% Nb Séjours GN 0803 HTP: 75% Nb Patients GN 0803 avec FPP Z44.1 ou Z44.0																															1 500 €	Oui	57	64 125	47	52 875
								2 335 580		2 276 706																																

Pas d'évolution en Simulation V3 par rapport à la simulation V2.

A noter que la valorisation des EVC-EPR est défavorable par rapport au tarif présent dans l'échelle tarifaire V2021.

En B.R. elle était de 606 944 € soit une moins-value de 350 648 € (- 57,8%)

Focus Pédiatrie

Recettes pour la Pédiatrie selon les différentes simulations ou année étudiées									
Compartiments de	2019 (V1)		2021 (V2)		2021 (V3)		Evolution V3 - V2		
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	
Dotation Pédiatrique	4 725 407	57,34	4 564 070	50,38	3 746 008	45,50	-818 062,00		-17,92
Activité Pédiatrique	3 516 263	42,66	4 495 667	49,62	4 487 431	54,50	-8 236,00		-0,18
ENSEMBLE	8 241 670	100,00	9 059 737	100,00	8 233 439,00	100,00	-826 298,00		-9,12
Recettes Historiques	Sans les C.N.R.	37 213 275		37 629 195		39 308 608,00		1 679 413,00	4,46
Poids des compartiments Pédiatriques rapportés aux recettes historiques (%)		22,15		24,08		20,95		-3,13	

En simulation V3, la valorisation globale de la pédiatrie diminue de 9,12% par rapport à la simulation V2 ; principalement en lien avec une diminution de la dotation pédiatrique.

Mais le coût global de la pédiatrie, pour déterminer la dotation pédiatrique, est issu des données du R.T.C. dans lequel était déclaré 8 100 K€. Donc la simulation est favorable pour la Fondation en surestimant la Pédiatrie de 1,6%.

Focus Activité

Compartiments de Financement	2019 Simulation V01		2021 Simulation V02		2021 Simulation V03		Evolution V03-V02		2022 Simulation V02	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
M.O.	281 074	1,74	150 429	0,71	397 862	1,86	247 433 ↑	164,48	458 859	2,37
Transports	399 546	2,48	305 297	1,44	305 297	1,43	0 ⇒	0,00	395 574	2,04
A.C.E.	217 883	1,35	213 998	1,01	213 998	1,00	0 ⇒	0,00	204 625	1,06
Activité Adulte	11 714 739	72,63	15 974 517	75,57	15 945 251	74,69	-29 266 ↓	-0,18	14 457 755	74,60
Activité Pédiatrique	3 516 263	21,80	4 495 667	21,27	4 487 431	21,02	-8 236 ↓	-0,18	3 864 075	19,94
ENSEMBLE	16 129 505	100,00	21 139 908	100,00	21 349 839	100,00	209 931 ↑	0,99	19 380 889	100,00

Le SEGUR RH 2021 correspond à 2.798.428 € soit 1.399 .214 € théoriquement intégré dans les tarifs
Les Séjours exclus du périmètre V3 correspondent à 1.013.321 €

- Le SEGUR RH 2021 n'est pas réellement intégré à 50% dans les tarifs (- 380 K€)
- Majoration de l'enveloppe M.O. sans explication sur le calcul ?

Concernant la Valorisation de l'activité, en V3 il y a changement de Périmètre :

- Séjours EVC-EPR écartés car financés en Activité Expertise.
- Séjours non terminés non pris en compte
- Intégration de 50% des mesures SEGUR RH dans les Tarifs
- L'enveloppe M.O. nationale a été réévaluée

Nouveaux modèle SSR : points de vigilance

- PTS et atelier appareillage rentrent en AE : -61 KE entre les 2. (déjà vu en V2)
- Mig hyperspécialisation va peut-être disparaître - 51KE « en cours d'arbitrage. La MIG hyperspécialisation devient en partie caduque compte tenu de la création de la MIG Activité d'expertise
- Ajout dans ce compartiment de 80K€ d'AC Equipe mobile (avant en AC NR)

Tentative d'approche d'une modélisation sur l'activité 2022 (critère V2)

Compartiments de Financement		2019 avec Hypothèse d'une Dotation Populationnelle couvrant la différence par Rapport aux Recettes Historiques		2021 Simulation V02		2022 Simulation V02	
		Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Simulation des Compartiments hors Crédits Non Reconductibles Historiques	I.F.A.Q.	77 244	0,21	204 519	0,53	204 519	0,55
	M.I.G. Historiques	559 304	1,50	616 871	1,61	616 871	1,66
	Activités d'Expertises	2 578 385	6,93	2 276 706	5,93	2 190 063	5,89
	P.T.S.	377 041	1,01	377 041	0,98	377 041	1,01
	Dotation Pédiatrique	4 725 407	12,70	4 564 070	11,88	5 195 662	13,97
	Dotation Populationnelle	12 766 389	34,31	9 238 456	24,05	9 238 456	24,83
	M.O.	281 074	0,76	150 429	0,39	458 859	1,23
	Transports	399 546	1,07	305 297	0,79	395 574	1,06
	A.C.E.	217 883	0,59	213 998	0,56	204 625	0,55
	Activité Adulte	11 714 739	31,48	15 974 517	41,58	14 457 755	38,86
	Activité Pédiatrique	3 516 263	9,45	4 495 667	11,70	3 864 075	10,39
ENSEMBLE		37 213 275	65,69	38 417 571	100,00	37 203 501	100,00
Crédits non reconductibles historiques (C.N.R.)		375 022		5 301 108		5 301 108	
Recettes Historiques	Sans les C.N.R.	37 213 275		37 629 195		37 629 195	
	Avec les C.N.R.	37 588 297		42 930 303		42 930 303	
Poids des recettes d'activité rapportées aux recettes historiques (%)		40,93		54,40		48,69	
Poids des recettes modélisées rapportées aux recettes historiques (%)		100,00		102,10		98,87	

Pour 2022 :

- **En rouge les compartiments qui ont pu être modélisés**
- **En noir les données 2021 reportées car non disponible**

La part des recettes d'activité représenterait 48,69% des recettes historiques.

L'ensemble des compartiments représenterait 98,87% des recettes historiques soit une moins-value de 425 694 € (probablement minorée)

Effet Théorique du Coefficient de Transition				
Année	Taux Neutralisation (%)	Gain ou Perte Théorique attendu (€)		
		V2021	V2022	
2023	100	0	0	
2024	70	236 513	-127 708	
2025	35	512 445	-276 701	
2026	0	788 377	-425 694	

Lorsque l'on se compare au CRF de Kerpape où la masse financière totale de la simulation et les compartiments mobilisés sont comparables, on peut noter que :

- Concernant la Pédiatrie :
 - ▶ La dotation pédiatrique de la Fondation Ildys est 1,9 fois celle du CRF de Kerpape
 - ▶ Mais la valorisation d'activité pédiatrique de la Fondation Ildys correspond à 1,14 fois celle du CRF de Kerpape
 - ▶ Alors que le ratio en nombre de journées produites est de 1,29 (17 115 pour la Fondation Ildys versus 13 260 pour le CRF de Kerpape)
- Concernant les Activités d'Expertises, la M.I.G de la Fondation Ildys correspond à 0,69 fois celle du CRF de Kerpape alors que nous émargeons à 7 activités (versus 5).
- Concernant le compartiment PTS, la Fondation Ildys et le Pôle MPR Saint Héliér ont un plateau et une dotation comparable

Conclusion

- L'année qui sera utilisée pour déterminer la dotation de Transition sera 2022 moins favorable que 2021 qui est atypique en terme de case-mix sévérité
- Baisse de dotation pédiatrique sans explication (Exclusion des 16 -18 ans ?)
- Suppression de la MIG atelier appareillage rentrent en AE : -61 K€ entre les 2.
- Le SEGUR RH ne semble pas intégré à 50% dans les tarifs comme affiché dans la méthodologie. Veillez à ce que les mouvements de personnel 2022 soient bien pris en compte
- Dotation populationnelle : Enjeu fort sur les critères finalement retenus
- Sous-évaluation des lits EVC-EPR
- Attention au devenir de la MIG hyperspécialisation (50 K€)
- En 2022, le codage des séjours s'améliore par rapport à 2019 (dépendance, réadaptation et niveau de sévérité)
- L'écart par rapport aux recettes historiques sera probablement entre 1% et 2% : compensable par un retour du volume d'activité au niveau 2019 et la poursuite de l'amélioration de la description de l'activité (chemins cliniques et professionnalisation du codage)

- Les P.T.S. acquis en 2022 ou 2023 (analyse de la marche, simulateur de conduite et assistance robotisée des membres inférieurs) ont bien été pris en compte dans la simulation V3
- La MIG Scolarisation est pérenne

**Arrivée à 16h25 de Mme Marie LE GOUIL, départ de
Mme Laetitia LE QUERE à 16h40 et arrivée de M. Marc MORIN**

Point 18 : Avis sur l'astreinte des services techniques des sites de Brest et Landivisiau

M. Marc MORIN effectue la présentation du tableau ci-dessous.

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Horaires	Astreinte technique : Lundi 18 : 00 à 8 : 00 Mardi 18 : 00 à 8 : 00 Mercredi 18 : 00 à 8 : 00 Jeudi 18 : 00 à 8 : 00 Et du vendredi 18 : 00 au lundi 8 : 00 Sans interruption
Matériel mis à disposition	Téléphone mobile professionnel PC portable Véhicule de service selon le déplacement Main courante d'intervention en ligne
Professionnels concernés	Adjoint au responsable des services techniques Réfèrent technique Brest Réfèrent technique Landivisiau Ouvrier des services Brest et Landivisiau Soit 9 professionnels
Modalités d'organisation des astreintes (rayon d'intervention, délai de prévenance, délai d'intervention, etc.)	Roulement de 9 semaines. Un planning annuel sera préparé en concertation avec les équipes d'astreinte. Un échange entre salariés est bien entendu possible. Le délai d'astreinte est d'une heure sauf situation exceptionnelle. À l'issue de l'astreinte un point d'équipe sera réalisé puis un compte rendu sera transmis au responsable technique.
Rémunération et amplitude horaire	Selon Convention Collective FEHAP
Date d'application	Septembre

M. MORIN précise que ces astreintes concernent 9 salariés pour les différents sites de la Fondation. Le but est d'avoir un fonctionnement plus clair pour les équipes. Chaque site est vu par les différents salariés pour être connus par chacun.

Mme Nolwen LE ROUX questionne sur la procédure à suivre.

M. MORIN dit qu'il faut que ce soit pour une intervention classique mais pour des urgences, ce sera

comme pour le reste du temps.

Mme Claire BOURVEN souhaite avoir l'avis des salariés.

M. MORIN répond qu'ils sont demandeurs. Le début de la mise en place devrait se faire en septembre mais ce sera peut-être effectif plus tôt.

La Secrétaire du CSE propose aux élus du CSE de voter :

POUR : 15

ABSTENTION : 0

CONTRE : 0

Le CSE donne un avis favorable à la majorité.

**Départ de M. Marc MORIN à 17h et arrivée de
M. BOURRIAUD du Cabinet JBRH**

Point 16 : Retour sur l'audit du Pôle Social par le Cabinet JBRH

La parole est donnée à M. BOURRIAUD qui présente un diaporama. L'audit a eu lieu de février à mars 2023. Il a été présenté la veille aux équipes concernées.

RAPPEL DE LA MISSION

Afin d'approfondir la compréhension de la problématique du pôle social, trois axes de recherche ont été retenus par la direction de la Fondation : fonctionnel, communicationnel et gestionnaire.

Le choix de ces axes a permis de poser trois questions auxquelles l'audit apporte des réponses avant de proposer des recommandations :

– Les actes professionnels, individuels et collectifs, sont-ils suffisamment encadrés par des repères fonctionnels ?

– Les professionnels expriment-ils les compétences communicationnelles nécessaires pour fluidifier et fiabiliser la circulation des informations ?

– Les professionnels du pôle, et notamment ses managers de proximité, parviennent-ils à mobiliser, dans une collaboration avec le service RH, les outils de gestion sociale indispensables pour assurer la présence des effectifs et des compétences nécessaires ?

LE PERIMETRE DE L'AUDIT

Les 3 axes de travail possèdent chacun 4 niveaux examinés à l'aide d'indicateurs.

AXE FONCTIONNEL : les fiches d'emploi ou de poste – les procédures en matière d'accompagnement et de sécurité – les réglementations et leur affichage – le cadre éthique

AXE COMMUNICATIONNEL : les rencontres de travail – la création, la transmission et l'archivage des données – l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication – la culture et les codes communicationnels – la gestion des effectifs

AXE GESTIONNAIRE : la gestion des effectifs – les recrutements – la gestion de carrière – la gestion des compétences

Les travaux de l'audit ont pris 3 formes différentes : un examen documentaire – un entretien mené auprès du Responsable de Service, de coordinatrices et du Responsable des RH – un questionnaire en ligne de tous les professionnels de terrain

Les 14 entretiens menés :

*Responsables de service :	5	
*Coordinatrices :	5	Salariés du Pôle Social
*Psychologues :	3	
*Responsable des R.H. :	1	Salarié du Pôle Ressources

Les relevés des données individuelles permettent une première observation à propos des **anciennetés** des 13 personnes du pôle social vues en entretiens. Il faut isoler, pour l'analyse, trois sous-groupes fonctionnels que sont : 1) les responsables de service, 2) les coordinatrices et 3) les psychologues.

Leurs moyennes d'ancienneté respectives sont : 3 mois pour la Responsable de Service, 2 ans pour les Coordinatrices et 15,5 ans pour les psychologues.

En réunissant les deux premiers sous-groupes (RdS et coordinatrices), la moyenne d'ancienneté « monte » à un an et quelques semaines.

La moyenne d'ancienneté sur le poste de responsable de service, particulièrement basse, est à mettre en lien avec le turn-over sur ce poste, qui dépasse sans aucun doute les 60% en 2022.

Les 19 questionnaires exploitables donnent les informations suivantes :

- 10** sont issus de l'hébergement
- 09** sont issus du milieu ouvert.

Les postes occupés sont essentiellement des postes d'*éducateur* (13/19), puis à égalité de *TISF* et de *moniteur éducateur*, 4 questionnaires ne donnant aucune précision à ce propos.

L'ancienneté moyenne des répondants est de **7 ans 2 mois**, le salarié le plus ancien étant présent depuis 20 ans, le salarié le moins ancien étant présent depuis 2 mois, la répartition autour de la moyenne étant : 9 < 2 < 6 (il y a 2 non-réponses).

Le cadre fonctionnel :

Il comporte quatre objets d'observation et d'évaluation : les fiches d'emploi ou de poste, les procédures, les réglementations et leur affichage, le projet de service et son cadre éthique.

Synthèse des entretiens, des questionnaires et des observations réalisées par le consultant est visualisée dans le tableau ci-dessous :

	ENTRETIEN	QUESTIONNAIRE
Les fiches d'emploi ou de poste	Le manque d'intériorisation des fiches d'emploi ou de poste génère des effets indésirables dans les collaborations RdS/coordinatrices	Les fiches de poste sont anciennes, peu utilisables et insuffisamment en lien avec le projet de service
Les procédures	Le manque d'intériorisation et l'ancienneté des procédures privent le pôle d'une colonne vertébrale	Peu connues, elles demandent à être actualisées, diffusées et respectées
Les réglementations	Le pôle est sur ce point en conformité avec les exigences légales	Celles affichées sont prises en compte mais de façon disparate
Le projet et le cadre éthique	Les projets de service sont à réécrire, les BPP s'appliquent de façon informelle	Les projets de services datent et les BPP sont insuffisamment diffusées.

Le cadre communicationnel concerne : les rencontres de travail, les dossiers et transmissions, l'utilisation des TIC et la culture avec ses codes.

La synthèse des observations et évaluations appelle la conclusion suivante : le cadre communicationnel présente un niveau satisfaisant de solidité sur les rencontres de travail, la tenue des dossiers, les transmissions, la culture et les codes.

Cependant, le point à améliorer au sein du cadre communicationnel se concentre sur les TIC, un début de fracture numérique apparaissant, faute d'une dissémination complète des compétences digitales et d'une totale harmonisation de l'équipement numérique de haute qualité.

On doit noter aussi une recherche d'informations institutionnelles parfois frustrée, dans un contexte social durci au sein du pôle.

Le cadre gestionnaire concerne : la gestion des effectifs, les recrutements, la gestion de carrière, la gestion des compétences.

La synthèse des observations et évaluations appelle la conclusion suivante : le cadre gestionnaire présente une trop grande fragilité pour satisfaire aux exigences de qualité et de réactivité.

Si localement des réalisations peuvent se représenter comme des points forts (existence d'un livret d'accueil, procédure de Demande de Recrutement simple et rapide), trop de facteurs limitent l'efficacité du management des ressources humaines :

- Le manque d'outils pour la GPEC « chaude »
- Les difficultés de collaboration avec le service RH et la responsable du pôle
- La complexité des infrastructures gestionnaires, liée à la très courte ancienneté des Responsables de Service

ANALYSE :

L'étude des trois axes de travail a mis en évidence une contribution des cadres fonctionnel, communicationnel et gestionnaire aux difficultés que traverse le pôle social pour s'intégrer harmonieusement à la Fondation Ildys.

Chacun de ces cadres présente une fragilité relative dont les causes comme les conséquences sont spécifiques mais s'agrègent pour concourir à former une source de difficultés et d'insatisfaction pour les salariés pouvant momentanément dégrader le climat social, ce dernier étant susceptible de variations rapides dans un sens comme dans l'autre.

☞ **Pour ce qui est du cadre fonctionnel**, s'il est en conformité avec les exigences légales et réglementaires et possède des repères éthiques, il souffre d'un manque d'intériorisation des fiches de poste et des procédures ainsi que d'un manque de projets de service modernisés, adaptés au nouveau CPOM, aux nouvelles réalités des années 2020 - 2025.

☞ **Pour ce qui est du cadre communicationnel**, il contient davantage de forces : les rencontres de travail, les transmissions, la culture et ses codes. Il présente cependant une faiblesse, c'est l'utilisation des TIC au service du travail social par une partie « senior » des professionnels de terrain.

☞ **Pour ce qui est du cadre gestionnaire**, il présente essentiellement des faiblesses qui concernent la gestion des effectifs, les collaborations internes (Responsables de Service/Responsable de Pôle), externes (Responsables de Service/RH) et enfin la gestion des carrières et des compétences.

LE MALAISE DU POLE SOCIAL TIRE SON ORIGINE DE LA DISTANCE ENTRE 2 REALITES

***UNE REALITE MACRO ORGANISATIONNELLE :**

Ildys : organisation divisionnelle de grande taille : 1300 salariés, 120 métiers, 14 sites, 4 pôles

Obligation de se « bureaucratiser » afin de pouvoir traiter simultanément des centaines d'opérations de gestion, financières, patrimoniales, sociales ...

La bureaucratisation est un processus de rationalisation, de standardisation et d'automatisation des activités de gestion.

Elle implique chez les managers de proximité une parfaite maîtrise des outils de gestion RH : ils doivent donc « parler 2 langues » : professionnelle avec le personnel de terrain et RH avec le RRH.

***UNE REALITE MICRO ORGANISATIONNELLE**

Le pôle social est en situation de fragilité sur son cadre fonctionnel et son cadre gestionnaire

L'équipe des « RdS/coordinatrices » est une équipe instable (avec un T.O. élevé) et junior (ancienneté très basse et expérience de management courte)

Les RdS souffrent d'un déficit de collaboration interne (avec la responsable et parfois les coordinatrices) et externe (avec le service RH).

Les managers de proximité, privé de l'acculturation indispensable, ne maîtrisent pas assez rapidement les outils RH et n'assurent qu'imparfaitement la fonction gestionnaire, happés par les urgences.

Un hiatus s'est creusé entre les équipes du pôle social et l'équipe de direction, nourri par des erreurs de communication, des retards de gestion, des incidents à répétition ... Ce hiatus est composé d'incompréhension, de méfiance, de soupçons, de critiques. Il contribue à forger un sentiment, au sein des équipes, de non-reconnaissance, de déficit d'information.

PRECONISATIONS :

une partie de ces actions est déjà en cours au mois de juin 2023. Leur impact positif vient « actualiser » les constats réalisés lors de la période d'audit.

ACTION	PERIODE DE DEVELOPPEMENT	RESULTATS ATTENDUS
Exposé audit à la direction et au CSE	Au cours du mois de mai	Le plan d'action est acté
Sessions formation des RdS avec la RH	De juin 2023 à décembre 2023	Les RdS sont compétents sur les outils RH pour le début de l'année 2024, et chaque nouveau RdS est formé par la RH
Formalisation stratégie d'encadrement	De septembre à décembre 2023	Le management du pôle social est explicite et partagé par tous managers
Communication informative	A partir de septembre 2023	Dès le dernier trimestre 2023, la communication formelle est calibrée sur les attentes des professionnels du pôle
Élaboration des projets de service	De septembre 2023 à mars 2024	Les projets de service sont formalisés selon une trame unique opérationnels à partir de mars 2024
Création du pool de remplaçants	Pour décembre 2023	Le fonctionnement du pool en 2024 amoindrit les difficultés des RdS en matière de GPEC « chaude »
Formalisation des procédures	De mars 2024 à juin 2024	Les procédures indispensables sont formalisées, validées et opérationnelles pour la pause estivale de 2024
Formations des travailleurs sociaux aux TIC	Courant 2024	Les compétences digitales sont présentes et opérationnelles chez tous les travailleurs sociaux pour début 2025

M. BOURIAUD dit que tout avance au jour le jour avec une évolution positive. Il reste encore une certaine fragilité mais cela s'améliore.

M. Franck MONFORT évoque le pool de remplaçants préconisé : il dit que cette solution avait été soumise par la CGT depuis de nombreuses années sans jamais prendre forme.

M. Jacques LE BORGNE demande comment la Direction va se saisir des recommandations du Cabinet d'audit.

M. MOGAN indique que les recommandations entrent dans les orientations du nouveau CPOM du Pôle Social, la Direction entend et valide ces remarques.

Départ de M. BOURIAUD à 17h50

Point 13 : Point d'étape sur l'avancée du projet village fratries

La parole est donnée à Mme Marie LE GOUIL, chargée d'appui de pilotage au Pôle Social. La Fondation a répondu à un appel à projet en 2022 en vue de regrouper des fratries d'enfants confiés au Département.

Objectifs et moyens :

- *Garantir la relation et la sécurité affective des fratries
- *Optimiser la qualité de l'accompagnement des fratries par la présence constante de professionnels
- *Bénéficier de l'environnement d'une commune où il fait bon vivre (Plouzévé)
- *Créer un village fratrie à taille humaine
- *Décliner le projet personnalisé de l'enfant au plus proche d'un accueil de type familial

Projet et équipe :

- *Accueil de 30 enfants soit 6 par maison
- *Recrutement d'environ 28 ETP (Responsable de service, éducateur spécialisé, accompagnants éducatifs et sociaux, psychologue)
- *Construction de 5 maisons, ossature bois (2 maisons R+1, 3 maisons de plain-pied)

Prochaines étapes et planning :

- *Dépôt du permis de construire en septembre 2023
- *Travaux : de décembre 2023 à avril 2025
- *Réunions publiques, coordination avec les partenaires
- *Recrutement
- *Accueil des fratries en mai 2025
- *Rentrée des classes en septembre 2025

Mme LE GOUIL précise qu'il y aura 6 enfants par maison avec la présence d'un éducateur familial.

M. Franck MONFORT dit que c'est un métier qui n'existe pas pour l'instant et souhaite savoir comment seront rémunérés les salariés concernés puisque leur métier ne sera pas identifié dans la CCN51.

Mme LE GOUIL et M. MOGAN répondent qu'ils seront rémunérés selon leurs qualifications.

M. MONFORT indique que la CGT accorde beaucoup d'importance aux diplômes d'état et que prendre des salariés ayant suivi une formation sans être diplômés ne conviendra pas à la CGT s'ils perçoivent le même salaire qu'un diplômé.

M. Jacques LE BORGNE demande si les MECS seront maintenues, ce que confirme M. MOGAN.

M. LE BORGNE est inquiet concernant les recrutements puisque le total représente 28 ETP.

M. MOGAN espère que les tensions R.H. se seront atténuées d'ici 2025.

M. MONFORT demande si les plans des maisons seront bientôt communiqués au CSSCT et à quel moment le CSE donnera son avis.

M. MOGAN répond que le projet architectural a déjà évolué mais il reste des ajustements à faire. L'avis du CSE sera demandé dès que possible.

Point 17 : Information sur les projets de transfert du Pôle Social (Pont Neuf Petits)

Mme LE GOUIL commence par les transferts concernant le Foyer de Kertatupage.

*Du 24 au 27/07/23, un groupe de 8 enfants ira visiter Paris : visites au Musée du Louvre, du Château de Versailles, au musée Grévin, voir l'Arc de Triomphe, la Tour Eiffel, se balader sur les grands boulevards.

*Autre groupe de 8 enfants qui partira début juillet du 3 au 7, pour aller au Puy du Fou et visite du Château de Tiffauges.

Les grilles horaires sont présentées au CSE.

M. LE BORGNE et M. MONFORT émettent des réserves sur les grilles proposées concernant l'amplitude et le temps de travail de l'apprentie. Il faut également respecter les 44h maximum possibles.

M. Eric ESNAULT précise que le nombre d'heures de travail de l'apprentie ne dépassera pas les 35h. Il a eu la grille très récemment et va la vérifier.

Mme Michelle CREACH constate que si l'apprentie fait 35h, ce sera le seul salarié à avoir des jours de repos durant le séjour.

M. MOGAN dit que les plannings vont être revérifiés.

M. MONFORT interroge M. ESNAULT sur le fait que, comme l'indique l'accord de transfert, les salariés percevront bien une prime d'astreinte.

La Direction répond que le message est bien passé et Mme LE GOUIL le transmettra aux Cadres de ce service.

Il est également évoqué le transfert d'un groupe des petits du Pont Neuf à la mer mais Mme Agnès GRONDIN pense qu'ils ne pourront pas se baigner d'un point de vue légal.

Ce litige sur la possibilité de baignade est à revoir également avec la mairie de la commune concernée.

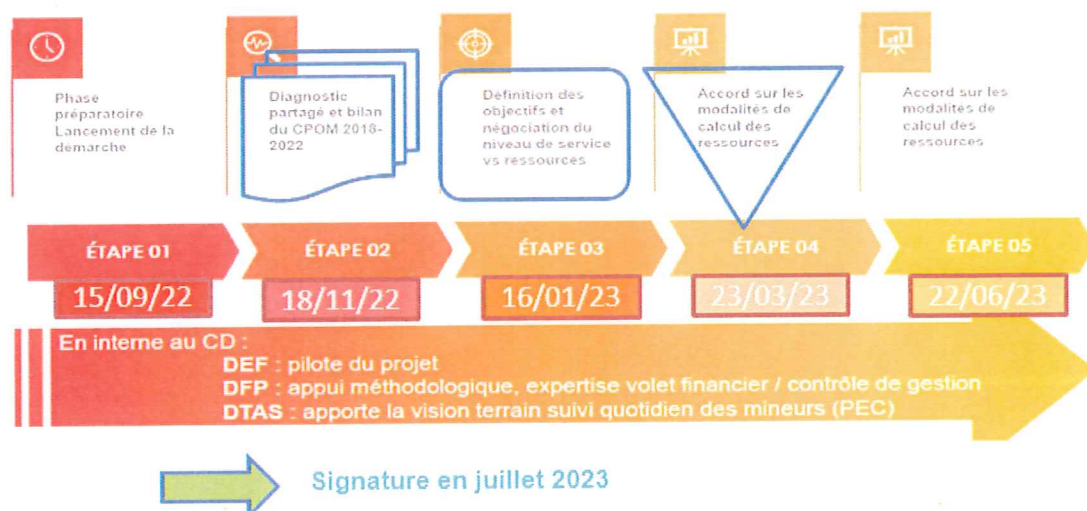
Départ de Mme Marie LE GOUIL à 18h20

Point 15 : Information sur l'état d'avancement du CPOM du Pôle Social

M. Michel MOGAN annonce que l'orientation budgétaire était prévue avec une hausse de 1%. Les situations complexes d'enfants pris en charge au Pôle Social ont amené des discussions avec le Conseil Départemental.

Départ de Mme Céline KEROUANTON à 18h25

Etat d'avancement de la négociation sur le nouveau CPOM



La Direction a mené des négociations difficiles pour arriver à un taux d'évolution de 3,5% au lieu de 1% annoncé mais les derniers échanges du 22 juin dernier étaient à nouveau tendus car ré-interrogation sur des points qui avaient déjà été expliqués. La signature du CPOM est prévue en juillet.

Point 11 : Information sur l'EPRD-PGFP 2023-2029 du Pôle Médico-Social

Après discussion entre les élus et la Direction, il est décidé de maintenir la présentation de ce point et l'avis du CSE sera demandé le mois suivant car les documents n'ont pu être étudiés puisque reçus tardivement par la Direction.

Le diaporama est présenté par M. MOGAN indiquant que la situation évolue assez défavorablement.

M. COGEN ajoute qu'on part sur un déficit d'un million d'euros sans aucune information à ce jour sur la reprise de déficit qui serait possible.

Les orientations budgétaires :

- **Orientations stratégiques et budgétaires de la campagne 2023 (identiques à 2022) :**
 - ✓ La gestion des ressources humaines
 - ✓ La gestion de la qualité : qualité de vie au travail, qualité des soins
 - ✓ Le développement des systèmes d'informations
- **Taux d'actualisation :**
 - ✓ Secteur des EHPAD : Enveloppe de 979.800 K€ en 2023 en hausse de 5,09% ; avec un taux d'actualisation 2023 régional de 2,18% (0,47% en région en 2022),
 - ✓ Le TG avec PUI est également revalorisé de 29cts : 13,59 vs 13,3 soit + 2,18 %,
 - ✓ Secteur des personnes en situation de handicap : Enveloppe de 664.347 € en hausse de 5,06% avec un taux d'actualisation 2023 régional de 2,53% (0,46% en région en 2022)

Périmètre dans le cadre du CPOM 2020 – 2024 :

-Dans le secteur personnes âgées, les 3 EHPAD de la Fondation :

*Saint-Vincent Lannouchen : 194 places en hébergement permanent, 27 places en hébergement temporaire et 12 places en accueil de jour

*Résidence La Source : 82 places en hébergement permanent

*Manoir de KERAUDREN : 75 places en hébergement permanent et 8 places en accueil de jour et les 5 places d'accueil supplémentaires.

-Dans le secteur des personnes en situation de handicap :

*Le SAMSAH –SAVS : 94 places

*Le SESSAD : 15 places

*Le PCPE, le pôle de compétences et de prestations externalisées

*Une Communauté 360, un numéro d'appui aux personnes en situation de handicap et aidants.

Base de calcul des EPRD 2023**Pour les EHPAD :**

- Les notifications budgétaires négociées lors du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM),
- Le tarif global avec PUI (Pharmacie à Usage Intérieur) pour l'ensemble des EHPADs,
- La prise en compte sur 12 mois des revalorisations salariales liées au SEGUR, à la prime grand âge et la valeur du point,
- La prise en compte des impacts de l'inflation, particulièrement sur les postes de l'alimentation et de l'énergie,
- La reconduction des dépenses et l'ajustement des dotations aux amortissements et frais financiers au Plan Pluriannuel d'Investissements (PPI),
- La mise en œuvre des projets : plateforme de répit aidants-aidés, l'hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation ...

Pour le SAMSAH-SAVS-PCPE-C360 et SESSAD :

- Reconduction des budgets avec un taux de revalorisation de 2,53% ainsi que le SEGUR et la VP,
- Pour le PCPE, une enveloppe de 160 K€ pour soutenir une situation complexe,
- Pour le SESSAD, un CNR de 48 K€ en réponse à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) pour l'organisation de séjours de répit pour les enfants en situation de handicap.

Hypothèses de projection PGFP 2024-2029

- Une évolution des recettes de tarification
 - ✓ Avec un taux de reconduction de 1,5% pour le soin
 - ✓ Avec les montants négociés au CPOM 2020- 2024 pour la dépendance
 - ✓ Pour l'hébergement, progression prévue de 2,5% par an
- Une évolution différenciée par nature de dépenses :
 - ✓ La prise en compte d'un ralentissement de l'inflation à partir de 2024 sur les dépenses d'exploitation courante,
 - ✓ Des frais de personnel qui évoluent en fonction des AAP, des départs en retraite et du GVT,
 - ✓ Une hausse d'1 % sur les charges de structure (hors amortissements et frais financiers pris en réel)

- Un Plan pluriannuel d'investissements de renouvellement des immobilisations de 670 K€ par an.

L'EPRD 2023 laisse apparaître une situation déficitaire inédite qui s'inscrit hélas dans la continuité des déficits dégagés ces dernières années. Malgré nos alertes le PGFP laisse augurer de très grandes difficultés à venir.

Cet EPRD s'inscrit dans un contexte :

- D'insuffisances de financement des mesures salariales : valeur du point et prime grand âge notamment,
- D'inflation continue principalement sur les poste énergie et alimentation,
- De prises en charges plus lourdes alors que la dotation dépendance n'est pas revalorisée.

Des tensions subsistent dans le recrutement des professionnels (IDE, AS, cuisiniers ...) : tensions liées au marché en raison de la perte d'attractivité de certains métiers, rémunérations ...

L'activité prévisionnelle reste soutenue dans le soin et l'accompagnement des personnes âgées dépendantes ou celles en situation complexe de handicap et de leurs aidants.

Avec des pertes successives années après années, la situation financière et les grands équilibres ne sont pas préservés. La situation est préoccupante.

Mme Claire BOURVEN demande si le résultat de cet EPRD peut amener la Direction à revoir sa décision de se rapprocher de l'EHPAD La Retraite de Quimper.

M. COGEN confirme que la situation est inquiétante pour le médico-social, surtout pour les établissements qui n'ont que du médico-social. Pour l'instant la Direction reste prudente quant à ce rapprochement. Rien n'est acté pour le moment.

Point 5 : Projection des départs à la retraite (hypothèse 64 ans)

M. ESNAULT présente ce point en prenant comme hypothèse un départ à la retraite à l'âge de 64 ans.

Nombre de départs en retraite prévisibles (tenant compte de la réforme)						
	2023	2024	2025	2026	2027	Total général
Accompagnant(e) Educatif(ve) et Social(e)	2	1		1	1	5
Agent(e) de Cuisine / Lingerie / Services	5	5	4	2	3	19
Aide en Balnéothérapie					1	1
Aide-soignant(e), AP		4	4	3	4	15
Animateur(trice)			1			1
Assistant(e) Dentaire			1			1
Assistant(e) Familial(e)	11	2	1	1	2	17
Assistant(e) Service Economique				1		1
Cadre administratif		2	2			4
Cadre soignant	2		1			3
Chef(fe) Service Entretien	1					1

Comptable		1	1			2
Coordinateur(trice) Départemental PCPE					1	1
Educateur(trice) Spécialisé(e), EJE, ME	1	1	3	3	2	10
Ergothérapeute D.E.	1					1
Infirmier(ère) D.E.	1	2	2	2	1	8
Manip Electro Radiologie			1			1
Masseur(euse) Kinésithérapeute D.E.	2	1	1		1	5
Médecin	3				1	4
Médiateur(trice) Familial(e)					2	2
Ouvrier(ère) des services	2	1	2	1	1	7
SECRETAIRE MEDICALE		1			1	2
TECHNICIEN ADMINISTRATIF	1	3				4
Total général	32	24	24	14	21	115

M. Jacques LE BORGNE trouve ce document intéressant car il peut donner une idée des départs à venir et renseigner les salariés qui auraient des projets de pouvoir se former.

M. ESNAULT le confirme.

M. Louis CASTEL questionne sur une prochaine intervention de la CARSAT.

M. ESNAULT répond qu'il y en a eu l'an dernier et la CARSAT doit intervenir dans différents établissements. Dans l'immédiat ce serait un peu trop proche mais la CARSAT sera sollicitée dans quelques temps pour venir à la rencontre des salariés de la Fondation.

Point 6 : Avis sur le CR de la Commission ASC

La parole est donnée à Mme Michelle CREACH pour le compte-rendu de la Commission ASC du 13/06/23.

- Photocopieur
Les élus souhaitent faire un renouvellement d'un an et voir d'autres devis pour l'année prochaine, le souci c'est que le contrat se reconduit tacitement pour une durée de 4 ans. Pour arrêter le contrat il faut le résilier 3 mois avant la date de fin de contrat. Nous avons eu un devis par une entreprise locale et constatons une différence de 1.621€ / an pour le site de Roscoff. Pour le site de Brest, c'est également le CSE qui paie mais la Fondation doit normalement fournir le matériel pour le CSE. Nous demandons que la Fondation prenne en charge le Photocopieur de Brest à partir de mars 2024 (date à laquelle s'arrête le contrat avec le prestataire)
- Bilan du repas du personnel
Coût de la soirée tout inclus 9.405 €
Catherinettes en 2018 : 20.115 € et en 2019 : 20.175 €
- Suite à l'achat des nouveaux barnums, les élus ont décidé de demander à partir de maintenant une caution de 500 € car il a déjà été taché dès la 2^{ème} utilisation.
- Concernant les locations, si les salariés ne versent pas les arrhes dans les 15 jours à réception du courrier du CSE, la location sera automatiquement annulée.

- Changement de banque car manque de professionnalisme de l'établissement bancaire actuel. Contretemps avec le crédit agricole qui impose la signature de la Direction de l'établissement pour ouverture de compte alors que la loi ne l'impose pas.

- Activités sportives et culturelles :

- Le système actuel permet une prise en charge des activités de loisirs pour les salariés, leur conjoint et leur(s) enfant(s) à hauteur de 50% avec un plafond de 40€ maximum pour une adhésion ou une licence uniquement ou une prise en charge au tiers à hauteur de 110€ maximum pour une adhésion ou une licence + des cours payants. Prise en charge cumulable dans la limite de 140€ pour un salarié seul et 250€ par famille.

Ce système devient assez difficile à gérer car des salariés ont des remboursements à hauteur de 40€ et d'autres 110€ pour la même association et la même activité parce que les formulaires sont remplis différemment.

Un tableau a été réalisé avec plusieurs prises en charge différentes afin de réaliser une étude concrète.

Les 3 études avaient été abordées en Commission d'ASC du mois de mai :

*Etude 1 : Prise en charge de 90€ par salarié et 50€ pour conjoint et enfant(s)

*Etude 2 : Prise en charge de 70€ par salarié et enfants

*Etude 3 : Prise en charge de 50% pour salarié et enfant(s) dans la limite du plafond de 140€ par salarié et 250€ par famille.

A l'issue de l'analyse, les élus constatent que l'étude 3 reviendrait à beaucoup plus cher. Les études 1 et 2 sont aussi intéressantes, la différence étant principalement la prise en charge des conjoints. Après des échanges, les élus ont majoritairement décidé de prendre une décision lors de cette Commission et choisir parmi les 3 études proposées ou conserver la prise charge actuelle.

L'étude 2 a été votée à la majorité

POUR : 10

ABSTENTION : 3

CONTRE : 1

Un avis du CSE est demandé car tous les élus ne participaient pas à la dernière Commission ASC :

POUR : 10

ABSTENTION : 1

CONTRE : 2

Le CSE donne un avis favorable à la majorité.

Mme CREACH présente le nouveau document qui servira à la rentrée 2023-2024 pour demander la participation financière sur les activités sportives ou culturelles des salariés et de leur(s) enfant(s).

Point 9 : Avis sur la procédure de reclassement d'un Agent du SSRS Addictologie

M. ESNAULT expose la situation de cette salariée embauchée depuis 2008, âgée aujourd'hui de 61 ans et dont les droits d'I J de la CPAM ont expiré au 30/04/2023. Le médecin du travail l'a mise en inaptitude en juin 2023.

M. Jacques LE BORGNE annonce qu'un dossier d'invalidité est en cours pour cette salariée.

L'avis du CSE est demandé sur la procédure de reclassement :

POUR : 16

ABSTENTION : 0

CONTRE : 0



Mme Michelle CREACH informe la Direction de la désignation de Mme Manon HUMILY en remplacement de Mme Justine VIMFLES au CSSCT et elle se désigne en remplacement de M. Franck MONFORT à la Commission formation professionnelle.

Mme Cindy DERRIEN sera la secrétaire de séance du CSE prévu le 25 juillet prochain en l'absence de Mme CREACH.



Les débats étant clos, la séance est levée à 19h15.

La Présidente du CSE

Mme Hélène BLAIZE

La Secrétaire du CSE

Mme Michelle CREACH