

L'IME de Paron se certifie !

Pages 16 à 17



L'IME de Paron est devenu le premier et unique IME en Bretagne à être récompensé par une certification nationale pour sa prise en charge de l'autisme !

FORMATION CAFERUIS

Entretien avec Nathalie GUENÉE
et Sonia MASSIN

p. 8-9

FOCUS MÉTIER

Aurélien DELAUNOIS présente ses
missions d'ergothérapeute à
l'EHPAD Les Alleux de Melesse

p. 18-19

BIEN VIVRE AU TRAVAIL

La baromètre QVT
fait son retour !

p. 22



**Dr Henri
ROUAULT DE LA VIGNE**
Président de l'Association

2024 nouvelle année, nouvelle perspective et nouveau regard sur notre Association.

Après la Covid et l'invasion de l'Ukraine, les troubles économiques que nous avons tous vécus ont, bien sûr, perturbé la marche de notre Association.

Cette difficulté conjoncturelle ne doit pas nous laisser aller au pessimisme. C'est en allant de l'avant que nous surmonterons les obstacles.

En matière de Ressources Humaines, nous savons l'attractivité de nos professions atteinte. C'est pourquoi, bien que contraints, nous avons avec dynamisme, fait des propositions à tous, avec des primes de cooptation, un parcours d'intégration, des jobs dating...

Convaincre les candidats dans nos métiers à forte valeur humaine est un challenge, certes, mais travailler à l'Association Anne Boivent est aussi une fierté dont nous pouvons nous prévaloir.

Dans cette volonté de réussite, le nouveau CSE unique est un acteur incontournable qui peut aider à construire une Association forte et donner plus de sens à notre mission.

Un nouveau CPOM vient d'être signé pour 5 ans. Il va nous assurer des ressources dans ce contrat de confiance avec nos financeurs, au travers d'un dialogue de gestion efficace pour nos résidents.

La diversité de nos structures est une richesse. Rappelons qu'Anne Boivent accueille 60% de personnes âgées, et 40 % de personnes en situation de handicap. Ils bénéficient tous des efforts que nous faisons au quotidien.

Il nous faut avoir une vision forte avec des projets, en cours et à venir, expérimenter, innover, toujours. Ainsi la mise en place de Maileva avec La Poste, la dématérialisation des documents (fiche de salaire...) pour chaque salarié avec un coffre-fort numérique.

Aussi, l'effet RSE avec une volonté de généralisation progressive de véhicules électriques.

Innovation encore dans la création d'un Pôle Médical avec des médecins salariés (le Dr Diouga Diallo est déjà au siège) et des Infirmières en Pratique Avancée (IPA) que nous formons. Ils pourront assurer, dans une démarche novatrice, une bonne prise en charge de nos résidents dans un continuum sans heurts.



2023 a aussi vu à l'IME l'ouverture de l'unité d'hébergement temporaire, confirmant l'expertise de notre IME, premier établissement à obtenir la certification Handéo.

Être salarié à l'Association Anne Boivent est une fierté qui s'exprime au quotidien à travers les retours que nous font les résidents et leurs familles.

C'est cet esprit convivial qui fait acte de solidarité dans les difficultés. Ainsi, à la MAS Gaifleury, en carence de plusieurs postes, chacun a eu à cœur d'assumer au maximum la prise en charge des résidents. Qu'ils en soient remerciés, nous savons leur difficile quotidien.

L'Association Anne Boivent a une mission sociale, elle ne faillira pas.

Le plus possible, elle luttera pour améliorer la vie de ses résidents, et de ses salariés, tout en allant de l'avant avec confiance dans ses interlocuteurs sans désespérer de l'avenir.

Nous vous souhaitons ainsi qu'à tous les vôtres de bonnes fêtes et une excellente année 2024.



Yann BOSSÉ

Directeur général
de l'Association

En ce début d'année 2024, nous faisons le choix de l'optimisme et de l'action, de la résilience et de l'innovation.

Pour autant, cette volonté d'aller de l'avant ne saurait nous faire oublier notre contexte. Partout en France, les acteurs des solidarités et de la santé, poussent des cris d'alertes. Il est criant que des engagements financiers massifs doivent être pris au bénéfice des personnes soignées et accompagnées, en soutien des professionnels du secteur : plus de 70 000 en Bretagne !

Il s'agit de la condition indispensable pour garantir la pérennité de nos actions et projets associatifs. C'est ce message que nous avons porté avec le Président de l'Association, auprès de tous nos interlocuteurs institutionnels.

Ainsi, sur les 6 derniers mois et en parallèle des actions portées par notre Fédération, nous avons

rencontrés, la Direction de l'ARS, Les Conseils Départementaux de l'Ille-et-Vilaine et de la Mayenne, notre Député, le Sous-Préfet, différents élus et maires et encore ce 21 décembre, la Vice-Présidente du Conseil Départemental 35.

Nous avons obtenu gain de cause sur certains sujets : mise en place du Pôle Médical, obtention d'une dotation globale pour 3 établissements, un projet de transformation de l'offre structurant pour notre association et d'autres sujets sont encore en cours de négociation.

Mais les moyens alloués au travers de notre prochain CPOM 2024-2029, restent contraints, pour ne pas dire insuffisants. Ce CPOM, permettra néanmoins, grâce au travail de l'ensemble des équipes, de valoriser nos coupes Pathos et Gir et ainsi, nos dotations, au plus haut niveau. Nous allons donc, après 3 années de résultats déficitaires, présenter un budget 2024 équilibré !

... Et c'est une bonne nouvelle, car beaucoup d'associations ne peuvent malheureusement en dire autant.

Dans le même temps, nous serons responsables et prudents sur notre gestion et devons garder à l'esprit que cet équilibre reste fragile et il n'est pas garanti que nos dotations issues du CPOM, compensent une inflation importante et nous garantisse un équilibre financier jusqu'en 2029.

Nous avons cependant confiance dans nos organisations, dans

nos équipes, dans notre agilité et notre capacité à porter notre projet associatif.

C'est ainsi l'occasion de vous adresser un message de remerciements et d'encouragements.

Malgré nos difficultés, nous recevons de nombreux messages, de sympathie, de bienveillance, de reconnaissance et de remerciement, des gestes et attentions qui sont quotidiennement portés, en plus des actes techniques.

Au nom du CODIR, du Conseil d'Administration et de son Président, je tiens à remercier toutes les équipes, de jour, de nuit, tous les professionnels, sans oublier les bénévoles.

Bravo et félicitation pour la qualité de votre travail, pour votre engagement, votre gentillesse, qui portent les valeurs de notre Association Anne Boivent.

Je vous souhaite un Joyeux Noël et vous présente tous mes vœux, ainsi qu'à vos proches, pour une très belle année 2024.



Le sommaire

N°10 - DÉCEMBRE 2023

6 L'ASSOCIATION 7 EN MOUVEMENT

- // Point d'avancement sur les projets immobiliers de l'Association
- // Une fête réussie et une offre innovante !



8 LES PROJETS 11 RESSOURCES HUMAINES

- // Sonia MASSIN et Nathalie GUENÉE nous racontent la formation CAFERUIS



- // L'attractivité, une préoccupation majeure

12 LA GAZETTE QUALITÉ

- // Mangez des pommes !
- // Les évaluations HAS

13 COMMUNICATION ASSOCIATIVE

- // De nouveaux livrets pour accueillir nos usagers
- // CANVA : une solution de design pour tous
- // Un rappel sur la charte graphique de l'Association

14 LES PROJETS 17 ASSOCIATIFS

- // À la MAS Gaifleury, les murs ont des oreilles



- // Le Pôle Médical fait ses grands débuts



- // Certification Handéo : L'IME de Paron se distingue

18 FOCUS MÉTIER 19

- // Entretien avec Aurélien DELAUNOIS, ergothérapeute à l'EHPAD Les Alleux



20 VOS ÉLUS 21

- // Œuvres sociales, les représentants se mobilisent pour nous !

22 BIEN VIVRE AU TRAVAIL

- // Le baromètre QVT fait son retour !



L'ANNE'ECNOTE

Le journal de l'Association Anne Boivent

8 bd de la Chesnardière
35300 Fougères
Tél. : 02 23 51 25 15

Directeur de la publication :
Yann BOSSÉ

Responsable communication :
Morgane TOCQUER

Impression : Artisa Imprim - Fougères

Tirage : 1000 exemplaires

Numéro : 2.2023

Pour joindre la rédaction :
communication@anneboivent.fr



anneboivent.com

Retrouvez nos publications de l'année, nos actualités et nos établissements sur notre site.



L'Association a participé aux 54^{es} Journées de formation et de recherche de la société de gérontologie de l'Ouest et du Centre (Sgoc). Les vendredi 13 et samedi 14 octobre 2023, quelque 250 médecins et soignants du territoire ont rendez-vous au centre culturel Juliette-Drouet pour deux jours de conférences, tables rondes, échanges et ateliers autour de la prise en charge des personnes âgées.



Point d'avancement sur les projets immobiliers de l'Association

TRAVAUX D'EXTENSION DE L'IME-EEAP

À l'automne 2023, les travaux d'extension de l'IME-EEAP de Paron ont été réceptionnés.

Le 6 novembre 2023, l'ouverture d'une unité d'accueil de jour et de 3 chambres supplémentaires en hébergement temporaire était officielle !



CUISINE CENTRALE

Le 10 novembre 2023, avec la signature des marchés d'entreprises, la période de préparation du chantier de construction de la Cuisine Centrale (Atelier Culinaire et Légumerie) était lancée.

Les premiers « coups de pelles » doivent être donnés dans le courant du 1^{er} trimestre 2024.



Images de synthèse



APPELS D'OFFRES

Fin novembre 2023, deux appels d'offres sont parus, pour les projets de :

- Rénovation, restructuration et extension de l'EHPAD de Pontmain ;
- Aménagement de 5 logements inclusifs dans la « Maison des Sœurs » de La Chesnardière à Fougères.



Futur EHPAD de Pontmain



Maison des Sœurs

ORGANIGRAMME

En juin 2023, Samuel CAILLAUD a pris la responsabilité du Service Commun Entretien-Maintenance.

Dans le même temps, l'EHPAD Sainte-Anne de Laignelet est entré dans le giron d'intervention de ce service, qui désormais rayonne sur 4 sites, 7 établissements.

En septembre, l'équipe s'est étoffée avec un 5^{ème} agent.



De gauche à droite :
 Thomas HEUYER, Directeur
 de l'EHPAD La Résidence
 Paul Laizé, Servanne
 RESLOU, Directrice des
 Opérations de l'Association,
 Fabien ROBIN, Maire
 de Port-Brillet et Olivier
 RICHEFOU, Président du
 Conseil départemental de
 la Mayenne.

Une fête réussie et une offre innovante !

« *S'ouvrir aux autres, agir ensemble* » : tel était le thème de la Fête des familles 2023, le 16 septembre dernier, à La Résidence Paul Laizé.

Plus de 200 personnes y ont participé autour d'un repas fait maison et d'animations festives. Les résidents, les familles, l'équipe salariée, les administrateurs et les partenaires de l'EHPAD ont ainsi pu partager des moments riches de convivialité et la satisfaction de la dynamique collective engagée par l'établissement.

Le Président du Conseil départemental de la Mayenne a d'ailleurs tenu à être présent pour saluer ces progrès. Il a notamment rappelé que « **la mutualisation des fonctions avec Anne Boivent a permis de dégager du temps auprès des résidents et des familles** ». Il a aussi émis le vœu de « **se retrouver dans deux ans, au 53^{ème} [comme la Mayenne] anniversaire de l'EHPAD pour célébrer les travaux de réhabilitation du bâtiment** ».

Les représentants de l'Association Anne Boivent, comme le Maire de Port-Brillet et les acteurs du bassin de vie, se sont réjouis de ce souhait. En effet, la rénovation du bâtiment est directement liée à la transformation de l'offre en gérontologie du territoire. Cette transformation doit permettre de répondre aux nouveaux enjeux du grand âge.

Si le CPOM 2024-2028 en sera la pierre angulaire, cette transformation doit aussi faire l'objet d'une décision des tutelles, attendue par tous les partenaires du bassin de vie. Elle l'est d'autant plus que l'Association Anne Boivent a soumis un projet ambitieux intitulé « **Au service du territoire, une offre efficiente et innovante - L'offre gérontologique sur le bassin de vie de Loiron à horizon 2030** ».

Plus que jamais, l'ambition est bien d' « agir ensemble », au service des besoins de nos aînés.



La formation CAFERUIS, Nathalie et Sonia nous racontent !

Nathalie GUENÉE, cheffe de service au Foyer de Vie de Chaudeboeuf, et Sonia MASSIN, son homologue à l'IME-EEAP de Paron, suivent depuis la rentrée de septembre une formation pour obtenir leur Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS).

Quels sont vos parcours professionnels ?

Sonia MASSIN : Je suis diplômée "Éducatrice spécialisée" depuis 2015. Après avoir exercé dans un IME auprès d'enfants autistes, j'ai rejoint l'IME-MAS Gaifleury en 2016. Je suis ensuite devenue coordinatrice d'équipe en 2017 lorsque l'IME-EEAP s'est installé à Paron. Depuis 2020, je suis cheffe de service de l'établissement.

Nathalie GUENÉE : À l'origine, je suis diplômée "Aide-soignante". J'ai ensuite suivi une formation pour devenir "Éducatrice de jeunes enfants" avant de poursuivre en travaillant, d'abord en tant que directrice dans un centre de loisirs, puis éducatrice à l'Association Le Parc. Enfin, depuis 2022, je suis cheffe de service au Foyer de Vie de Chaudeboeuf.

Quelles sont vos principales missions en tant que cheffe de service ?

Nathalie GUENÉE : Être cheffe de service, c'est avant tout gérer le quotidien des équipes. Nous avons en charge les budgets des services, nous supervisons les propositions d'activités en lien avec les projets personnalisés d'accompagnement des résidents, nous sommes garantes du projet d'établissement et nous nous occupons du planning des professionnels. Il y a aussi une grande partie de management dans notre métier.

Sonia MASSIN : La gestion des relations familiales est aussi au cœur de notre métier. Il a même tendance à prendre de plus en plus d'importance !

Nous sommes également parties prenantes dans la constitution

de dossiers institutionnels comme le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens).

Pourquoi s'orienter maintenant vers une formation CAFERUIS ?

Nathalie GUENÉE : Cette formation est indispensable pour pouvoir répondre à l'ensemble de nos missions. Notamment sur le management des équipes, pour lequel je souhaite m'améliorer. La formation va également me permettre de gagner en autonomie grâce aux nouvelles connaissances que je vais acquérir.

Sonia MASSIN : J'ai appris tout ce que je sais de mon métier sur le terrain, et quasi-uniquement celui de l'Association Anne Boivent. Suivre cette formation va me permettre de m'ouvrir à d'autres modes de fonctionnement, de partager et d'échanger avec d'autres professionnels et de

développer des connaissances sur des secteurs d'activités que je connais encore trop peu. L'objectif à terme, c'est d'en faire profiter mon établissement en apportant de nouvelles méthodes de travail plus adaptées !

Nathalie GUENÉE : J'ajouterai que se former, dans notre métier, est devenu presque obligatoire. Notre légitimité auprès des partenaires et des professionnels passe aussi par ce type de diplôme.

Avez-vous constaté des premiers bénéfices de cette formation ?

Nathalie GUENÉE : Les premiers apports ont été, pour ma part, très rapides ! Même s'il est encore trop tôt pour mettre en place tout ce que je voudrais, je sais déjà ce que je veux modifier dans mes pratiques. Notamment ma façon de construire et d'animer les réunions d'équipes.



Nathalie GUENÉE et Sonia MASSIN devant le site de formation Askoria à Rennes

Sonia MASSIN : Pour le moment, la formation m'a permis de donner du sens à ce que je fais au quotidien. Ça me permet de penser différemment. D'avoir une autre vision de mes pratiques dans l'accompagnement des équipes ou dans la mise en valeur des professionnels. Je prends un peu de hauteur et j'arrive "à faire pause" pour mieux comprendre mes pratiques !

Nathalie GUENÉE : La formation va continuer à nous apporter. Nous préparons, par exemple, un procès fictif sur "Comment défendre l'intérêt d'avoir des travailleurs sociaux diplômés au sein des structures ?". Tout le travail que nous allons mener nous servira face à des financeurs pour défendre l'intérêt de notre établissement.

Comment se déroule la formation et comment avez-vous organisé votre absence en établissement ?

Nathalie GUENÉE : La formation CAFERUIS dure 13 mois avec 1 semaine par mois à l'école et 6 semaines de stage dans une structure extérieure. Le reste du temps, nous sommes sur site.

Sonia MASSIN : C'est un rythme très dense ! À l'IME-EEAP, certaines de mes missions ont été déléguées. C'est Murielle, l'assistante de direction, qui s'occupe de la saisie des horaires dans les plannings. On doit aussi accepter de mettre nos priorités sur les essentiels et mettre certaines de nos missions de côté. Malgré cela, c'est assez difficile pour moi de couper pendant les périodes d'absence. La vie de l'établissement continue de m'occuper l'esprit !

Nathalie GUENÉE : De mon côté, l'enjeu, lorsque je suis au Foyer de Vie, c'est de bien préparer ma prochaine période d'absence. Pour cela, je peux compter sur Mme JULAN, la directrice, et Ingrid, notre assistante RH, pour m'aider. Une fois en formation, j'ai ainsi plus de facilité pour me couper du terrain... et ça fait du bien !

Il faut aussi noter que nos équipes, à Sonia et moi, sont très compréhensives. Nous sommes nettement moins sollicités au quotidien. Les professionnels s'adaptent à ce nouvel agenda temporaire et nous les en remercions vivement !

Le Comité Carrière 2023 a livré son verdict !

Directrices et directeurs de l'Association se sont réunis le 19 octobre dernier pour étudier l'ensemble des dossiers présentés en Comité Carrière.

Pour sa 4^{ème} année d'existence, le Comité Carrière fait le plein puisque pas moins de **37 dossiers de candidature** ont été déposés par des professionnels de l'ensemble des établissements de l'Association. Plus du double par rapport à l'année précédente !

La totalité des dossiers transmis concernait des demandes de financement pour des projets de formations qualifiantes.

Parmi elles, le Comité Carrière a rendu **un avis favorable pour 22 dossiers** :

- 9** D.E. AS **3** ASG **3** ASH 70h
- 2** D.E. Infirmier **1** D.E. AES
- 1** D.I.U. Soins palliatifs d'accompagnement
- 1** D.U. Éthique médicale et relation de soin
- 1** Médiation animale
- 1** Secrétaire médicale

10 d'entre eux dossiers ont été jugés favorables par le Comité Carrière mais la réalisation de la formation souhaitée est soumise à l'obtention, par l'Association, des financements nécessaires.

Si vous souhaitez déposer un dossier de candidature lors du prochain Comité Carrière, qui se déroulera au cours du 2nd semestre 2024, **vous pouvez dès à présent solliciter votre encadrant ou évoquer votre projet lors de votre entretien professionnel.**

Agenda

PERMANENCES RH

Une référente paie du service RH de l'Association est présente chaque mois dans les établissements.

Les dates des permanences sont transmises au secrétariat de votre établissement.

N'hésitez pas à contacter votre secrétariat pour plus d'informations.

VIREMENTS

Les dates des prochains virements de salaires sont programmées pour le 1^{er} semestre 2024. Vous les trouverez ci-dessous :

janvier	30/01/2024
février	27/02/2024
mars	27/03/2024
avril	26/04/2024
mai	29/05/2024
juin	27/06/2024

L'attractivité, une préoccupation majeure

Vaste sujet que l'attractivité... Professionnels, encadrement, direction, représentants du personnel, autorités de tutelle : chacun a ses propres convictions, chacun a ses idées, sa propre définition de l'attractivité.

Une chose est sûre : la question de l'attractivité est une préoccupation de toutes les structures, dans tous les secteurs d'activité. Le bâtiment, l'industrie, l'hôtellerie et la restauration... Aucun secteur n'est épargné. Les secteurs de la santé et du médico-social n'y échappent pas.

QU'EST CE QUE

L'ATTRACTIVITÉ ?

Avant tout, c'est notre raison d'être qui est attractive. Notre action, désintéressée, consiste à prendre en charge des personnes vulnérables, dont la situation nécessite un soutien dans la vie quotidienne. Ce sont les résidents de nos établissements, leur prise en charge, leur bienveillance et leur bien-vivre, leurs sourires et leurs attentions, qui nous mobilisent, tous, au quotidien.

L'attractivité de l'Association tient à ce que nous pouvons entreprendre au quotidien, dans nos fonctions : c'est l'accueil souriant et chaleureux d'une nouvelle embauchée le jour de son embauche ; c'est aussi l'aide d'une collègue pour aborder une situation complexe. Les exemples peuvent être démultipliés, chacun en connaît au quotidien. Nous retrouvons ces valeurs dont notre projet associatif OSER à travers le « S » de Solidarité et le « E » de l'Entraide.

À travers différents domaines d'actions, nous souhaitons mettre en avant certaines bonnes pratiques, déjà mises en place et d'autres qui méritent de l'être.



1 ACCUEIL / INTÉGRATION

Il y a quelques années en arrière, l'Association a développé un processus d'accueil très ambitieux. Des supports d'accueil ont été imaginés, créés. Malheureusement, cette démarche, trop complexe, n'est pas appliquée.

Nous travaillons sur un projet plus simple et très certainement plus réaliste, qui, nous le souhaitons, verra le jour en 2024. L'objectif est clair : tous les nouveaux professionnels, diplômés ou non, doivent être accueillis et

accompagnés dans leur prise de poste. Journée d'accueil, formation « socle », entretiens avec l'encadrement animeront l'intégration des nouveaux collaborateurs.

En complément, nous allons renouveler en 2024 la formation « ASH 70h », destinée aux professionnels non diplômés. Créée pendant la période COVID, cette formation permet de donner les bases pour travailler auprès des résidents.

2 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La QVT est parfois présentée comme le support ultime de l'attractivité. Beaucoup d'initiatives, ponctuelles ou non, sont mises en œuvre dans tous les établissements.

Au niveau associatif, nous souhaitons renouveler le baromètre sur les conditions de travail mené fin 2018. Chaque salarié aura la possibilité de s'exprimer librement, de façon anonyme.

Les œuvres sociales du CSE contribuent à la qualité de vie au travail et à l'attractivité. En moins d'un an d'existence, nos représentants ont créé une offre de services à destination de l'ensemble des professionnels, quelque soit l'établissement où ils travaillent. Le travail d'analyse, de synthèse et d'actions accompli depuis 10 mois mérite d'être salué. Un article est d'ailleurs consacré (pages 20-21).

3 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

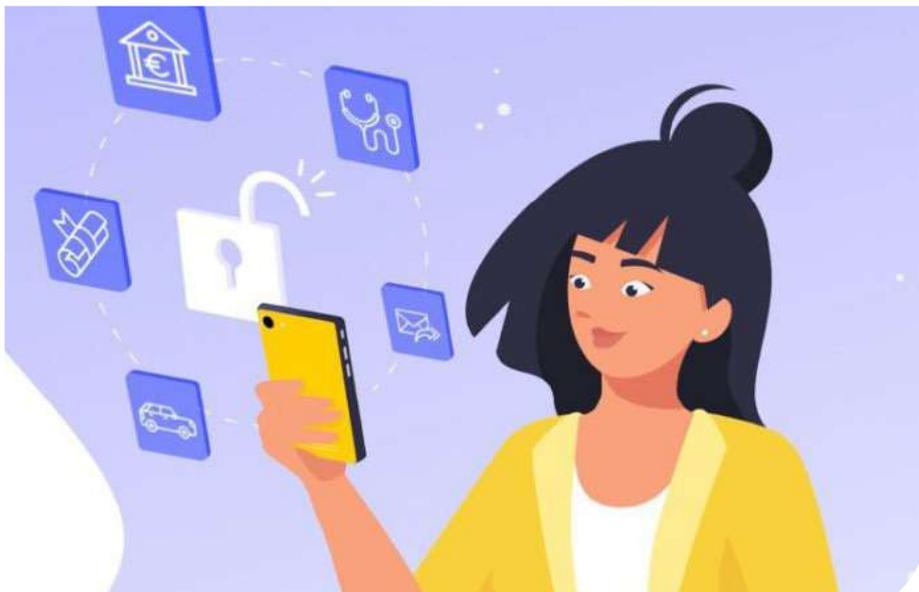
Mis en place à l'issue du baromètre QVT de 2018, le Comité Carrière connaît une édition 2023 particulièrement riche : 37 demandes ont été déposées ; 22 ont reçu une réponse favorable.

Nous avons notamment l'ambition de soutenir 2 projets de formation « Infirmier ». Nous espérons pouvoir trouver les financements pour la rentrée 2024.

La formation ne concerne pas que le Comité Carrière. Au total, nous envisageons d'engager 1,2M€ dans la formation en 2024. Nous travaillons en ce moment sur les optimisations de financement pour rendre concret cet objectif ambitieux.

Le développement des ressources humaines passe également par la modernisation de nos process. À partir de janvier 2024, nos bulletins de paie se dématérialisent.

Ils seront désormais accessibles 24h/24, 7j/7, sur un coffre-fort personnalisé et sécurisé. Ce coffre-fort sera géré par DIGIPOSTE, une filiale du Groupe La Poste, une référence en la matière. Vos bulletins de paie seront sécurisés pendant au moins 50 ans. Ils résistent aux intempéries, incendies et disparitions de toute nature...



5 RECRUTEMENT

Dernier domaine de ce sujet : le recrutement. Il est évident que l'attractivité se mesure à travers la capacité de l'Association à se rendre attractive auprès des candidats.

À travers ses valeurs, son organisation, ses ambitions, l'Association séduit.

Pour autant, d'autres structures ont aussi des atouts et nous cherchons en permanence à nous adapter.

Le projet Pierrette

En début d'année 2024, nous lançons une nouvelle démarche appelée le « Projet Pierrette » en collaboration avec l'OPCO Santé et Pôle Emploi. Il s'agit de recruter des personnes motivées, intéressées par nos métiers. Puis nous allons les former pendant plus de 2 mois. Ces personnes feront un stage de 2 à 3 semaines dans nos établissements. À l'issue d'une formation réussie, elles deviendront salariées de l'Association et intégreront dans nos équipes.

En 2024, nous aurons enfin une attention toute particulière pour les alternants.

Le cooptant Vous !	
2 000 €	pour un CDI IDE
1 500 €	pour un CDI AS, AEB ou AMP
500 €	pour un CDI Autres métiers
200 €	pour un CDD Tous métiers
Le coopté Vous !	
500 €	pour un CDI Tous métiers
200 €	pour un CDD Tous métiers

4 RÉMUNÉRATION

Le cadre normalisé dans lequel nos finances sont gérées ne laisse pas beaucoup de marge de manœuvre sur le plan de la rémunération.

À travers les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2023, nous souhaitons apporter notre contribution à l'attractivité : paiement d'heures supplémentaires effectuées sur des jours de repos, primes pour les futurs diplômés, congé de fractionnement en cas de prise de

congrés en dehors des mois de juillet et août.

Tout récemment, la prime de cooptation a été revalorisée pour valoriser ces recrutements initiés par les professionnels de l'Association. 2 500€ sont versés lors du recrutement d'un infirmier, dont 2 000€ pour le cooptant. À travers cette démarche, l'objectif est de valoriser les professionnels qui sont les meilleurs ambassadeurs de l'Association.

Mangez des pommes !

Avec comme thème "La pomme", cette semaine du goût 2023 a su séduire nos résidents et a été marquée par des activités culinaires, des visites de fermes et des dégustations.

La Justais à Louvigné-du-Désert a accueilli les résidents du Foyer de Vie d'Avenel et de l'EHPAD de Pontmain. Les résidents sont désormais incollables sur la transformation des pommes. Les résidents des Alleux à Melesse ont, eux, remonté le temps en retrouvant les plaisirs de la cueillette des pommes à la ferme Réauté de Thorigné-Fouillard. Quant aux résidents de Louvigné-du-Désert, c'est une visite de la cidrerie de Milly au Domaine du Cocquerel qui leur a été proposée.

DE BELLES RENCONTRES

L'EHPAD des Alleux a notamment accueilli l'artiste Marie Chiff'mine, qui a emmené son auditoire dans son univers autour de la pomme. À Louvigné-du-Désert, ce sont des échanges intergénérationnels avec les élèves de la Bazouges-du-Désert qui sont à l'origine de moments riches.

Des quizz, un blind test du goût, des activités manuelles et un atelier qui a mobilisé la mémoire et les sens de chacun. Le souvenir des odeurs, des goûts et des recettes de cuisine était à l'honneur. Nous avons beaucoup à apprendre de nos aînés !

À Chaudeboeuf, le pommé 2023 s'est déroulé sous une ambiance bretonne. Les cueilleurs de pommes ont été accompagnés par la pluie mais elle ne risquait pas de faire redescendre leur motivation.

Au total, 130 kg de pommes ont été épluchés. Les épluchures ont servi à la réalisation d'une gelée de pommes. Les odeurs de cuisson des pommes et les galettes-saucisses ont rendu ce moment chaleureux et gourmand.

Le Fest-Deiz a été un vrai succès grâce à chaque participant, résidents, professionnels ou prestataires.

En résumé, cette semaine du goût aux saveurs de la pomme a remémoré des souvenirs et en a créé de nouveaux. Les équipes d'accompagnement et de soins, les résidents, les prestataires et les équipes de restauration ont joué le jeu du thème jusqu'aux menus servis tout au long de la semaine.

Les souvenirs et l'émerveillement se lisaient sur les visages des participants. **Cette semaine est représentée par du bonheur et de la gourmandise !**

Un petit rebus, pour un petit rappel

C'est la **meilleure prévention** des transmissions croisées ...



Hygiène des mains

Pour cela, il faut respecter **quelques règles** :



Les évaluations HAS

Dans un objectif d'amélioration du dispositif d'évaluation des ESSMS, un nouveau référentiel national commun à tous les établissements, centré sur la personne accompagnée, a été élaboré.

Pour préparer ces évaluations, qui ont lieu tous les 5 ans, **le service qualité du siège réalisera tout au long de l'année 2024 des auto-évaluations, afin de s'y préparer.**

Le référentiel s'appuie sur un manuel qui définit trois méthodes pour évaluer les pratiques et les organisations. Elles se traduisent par des entretiens avec les personnes accompagnées, les membres du conseil de la vie sociale, les professionnels et la gouvernance des ESSMS.

Les événements indésirables désormais sur AGEVAL

Jusqu'à présent, la déclaration des événements indésirables (EI) se réalisait sur le logiciel Netsoins/Netvie. À partir du 1^{er} janvier 2024, **les événements indésirables seront à déclarer sur Ageval**, logiciel de pilotage de la qualité et de la gestion des risques.

Des statistiques pourront être générées afin d'étudier les EI déclarés dans chaque établissement, par typologie et degré de gravité.



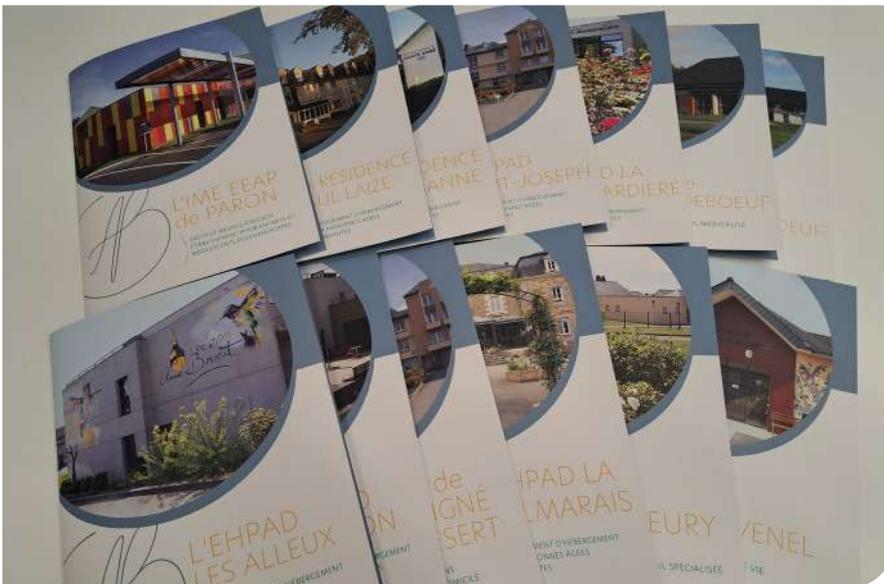
De nouveaux livrets pour accueillir les usagers !

Fort du constat qu'il y avait autant de modèles de livrets d'accueil que d'établissements, l'Association a engagé une démarche de refonte de cet outil de la Loi 2002-2.

Sur la base d'un cahier des charges visant à prendre en compte :

- La mise en adéquation avec la charte graphique ;
- L'harmonisation des supports ;
- Les dernières dispositions réglementaires : RGPD, CVS...

L'objectif est atteint avec la livraison de nouveaux livrets d'accueil présentés en CVS et remis aux nouveaux usagers.



Une solution de design **pour tous !**

En tant qu'organisation à but non lucratif, CANVA Solidaire nous donne gratuitement accès à ses outils premium pour créer des designs de qualité professionnelle accessibles à tout à chacun.

Animateurs, assistantes, directeurs... devenez créateurs CANVA. Aucune expérience, formation ou compétence en design n'est nécessaire ! 10 accès ont été répartis entre nos établissements pour concevoir des publications, affiches, invitations à notre image.

Notre identité graphique définie à notre image

L'identité visuelle de l'Association est définie par son logo, et plus largement par une charte graphique revue en mai 2023.

Vous y retrouvez toutes les règles applicables à vos créations : couleurs, typographie, modèles de documents, pictogrammes, droit à l'image. À consulter sur AGEVAL.



À la MAS Gaifleury, les murs ont des oreilles !

Cela ressemble à un détecteur de fumée. Branché sur secteur et relié à une connexion internet, le dispositif « Oreille Augmentée » est discret mais semble avoir convaincu les professionnels autant que les familles des résidents.



Pauline JARDIN et Marie-Noëlle MAGNIER

C'est un dispositif de télésurveillance actif uniquement la nuit précise Pauline JARDIN, directrice adjointe de la MAS Gaifleury : « **toutes les chambres en sont désormais équipées depuis juillet, début de l'expérimentation. C'est un outil qui s'apparente au principe de l'appel malade que nous ne pouvons pas avoir en MAS du fait du profil de nos résidents** ».

Identifier des sons en temps réel

Créé par une entreprise brestoise, OSO-AI, ce dispositif repose sur un principe simple : le boîtier détecte des bruits dits inhabituels : chutes, cris puis envoie une alerte sur un téléphone spécialisé dont est équipé chacun des veilleurs de nuit de l'établissement. L'idée est d'augmenter la perception des sons à destination des professionnels, pour qu'ils puissent identifier et régler au plus vite des problèmes potentiels. Sur le téléphone en question, les professionnels ont donc la possibilité d'écouter le bruit suspect et ainsi,

de savoir si cela est vraiment inhabituel ou non.

« **L'écran affiche le numéro de la chambre concerné, le nom du résident et la raison de l'alerte. Le professionnel qui reçoit l'alerte va alors se rendre dans la chambre du résident pour constater la situation et intervenir si nécessaire** ».

Le boîtier a pu, par exemple, faire remonter sur les téléphones des professionnels en poste un potentiel problème respiratoire d'une résidente. Sur place, les veilleurs ont pu effectivement constater une difficulté respiratoire qui a nécessité une réinstallation de la résidente.

Rassurer les familles tout en sécurisant les professionnels

« **Certaines familles nous font parfois remonter leurs inquiétudes sur d'éventuels crises qui pourraient ne pas être entendues par les veilleurs. C'est dans ce contexte que nous avons souhaité expérimenter les boîtiers OSO-AI.** » explique Marie-Noëlle MAGNIER, cadre de santé de l'établissement.

Après une phase d'information des familles et des professionnels, cette expérimentation a eu lieu en collaboration avec le Pôle Saint-Hélier pendant 3 mois, de juillet à septembre 2023. Les deux premières semaines étaient dédiées au paramétrage de l'outil pour lui indiquer les

bruits « normaux » à ne pas faire remonter comme une alerte et les bruits qui, au contraire, sortent de l'ordinaire.

Une expérimentation réussie !

Malgré quelques défauts qui tiennent principalement au fait que ce dispositif est toujours en phase de développement, le boîtier OSO-AI a apporté une aide significative aux professionnels permettant « **plus de sécurité pour le résident et plus de sérénité pour nous.** » comme le rapportent les veilleurs qui ont participé à cette expérimentation.

« **Les boîtiers OSO-AI n'ont pas vocation à diminuer le passage des veilleurs. Nous avons même constaté l'effet inverse. Au final, nous sommes très satisfaits de cette expérimentation. Ces Oreilles Augmentées doivent cependant être pensées comme des outils complémentaires n'ayant un réel intérêt que pour quelques résidents. Nous allons d'ailleurs conserver certains boîtiers !** » constate Marie-Noëlle MAGNIER.



Le Pôle Médical fait ses grands débuts

Pour faire face à un contexte démographique défavorable, l'Association s'est doté d'un nouveau service : le Pôle Médical.

L'Association s'est heurtée, ces dernières années, à deux constats.

Le premier concerne une désertification médicale globale, notamment sur le bassin fougerais. La population est vieillissante sur notre territoire et les médecins, souvent âgés, ne sont pas remplacés. Une préoccupation qui se vérifie par les chiffres puisque **« en juin 2023, 272 usagers de l'Association ne bénéficiaient pas de médecin traitant »** selon Servanne RESLOU, Directrice des Opérations de l'Association.

Le second constat qui s'ajoute concerne la difficulté croissante à recruter des médecins coordonnateurs dans nos EHPAD. **« La fonction de médecin coordonnateur au sein d'un EHPAD n'est plus suffisamment attractive. Beaucoup de sujets, pourtant centraux pour nos résidents, ne sont pas exploités et traités ».**

Création du Pôle Médical associatif

L'Association a fait le choix depuis septembre, pour pallier à ces problématiques, de créer un Pôle Médical associatif avec pour objectif principal de centraliser les compétences médicales pour les déployer sur l'ensemble des établissements.

Ce nouveau service sera constitué d'un temps médical composé de médecins généralistes et d'un médecin psychiatre ; et d'un temps paramédical composé de 2 Infirmiers(ères) en Pratique Avancées (IPA) spécialité 'maladies chroniques' et d'un(e) IPA spécialité 'maladies psychiques'.

« L'IPA n'est pas un médecin mais a vocation à exercer en pleine complémentarité avec eux, dans un champ de compétences élargies. Pour assurer un accompagnement de qualité à nos résidents, nous souhaitons mettre l'accent sur la bonne collaboration et coordination permettant de répondre de façon optimale aux parcours de soins » explique Servanne RESLOU.

Prescription, prévention et formation

Le Pôle Médical s'appuiera sur 4 missions principales : un volet prescription des IPA sur autorisation du médecin, un volet prévention pour assurer la promotion de la santé et de l'autonomie au sein des établissements, un volet de formation des professionnels et un volet sur la participation à la réalisation et au suivi des évaluations Pathos et GMP.

Un autre objectif du Pôle Médical est d'utiliser les compétences existantes dans nos établissements. **« Des professionnelles sont formées sur des diplômes universitaire liés à l'autisme, aux plaies et cicatrisation et aux soins palliatifs. Nous souhaitons mettre à profit ces compétences pour tous ».**

Top départ !

Si le Pôle Médical n'est pas encore au complet, il en prend le chemin. Anaïs REBILLON, IPA 'maladies chroniques', Dr Diouga DIALLO, médecin généraliste récemment arrivé dans l'Association, et Dr Jean-Pierre ALLANIC, médecin généraliste/coordonnateur, sont d'ores-et-déjà au travail. **« Une 2^{ème} professionnelle suit une formation IPA depuis septembre. Elle intégrera le Pôle Médical à la fin de son parcours »** précise Servanne RESLOU.



De gauche à droite : Dr Jean-Pierre ALLANIC, Anaïs REBILLON et Dr Diouga DIALLO.

L'IME de Paron se distingue !

C'est le premier et unique IME en Bretagne à être récompensé par une certification nationale pour sa prise en charge de l'autisme attestant de la qualité des services reconnus selon un exigeant cahier des charges. Retour avec Arnaud CHEMIN, directeur de l'IME, et Sonia MASSIN, cheffe de service, sur les étapes, parfois périlleuses, qui ont mené à cette distinction prestigieuse.

« Tout a débuté par un échange avec l'ARS début 2022 qui, au regard du public accueilli à l'IME de Paron et de l'autorisation spécifique TSA dont nous disposons, nous a invités à nous renseigner sur une certification Cap'Handéo. Certification qui permettrait de faire valoir notre expertise avec des enfants TSA auprès du grand public et de nos partenaires. Motivation supplémentaire : si la certification est obligatoire dans d'autres territoires, la Bretagne n'avait alors aucun établissement certifié par Cap'Handéo. Nous pouvions être les premiers ! » raconte Arnaud CHEMIN, directeur de l'IME-EEAP de Paron.



La direction de l'Association s'est ensuite rapprochée de Cap'Handéo, en juin 2022, pour connaître les modalités d'obtention de cette certification. « **Nous devons, dans un premier temps, compléter des documents d'auto-évaluation pour nous positionner. Selon le résultat obtenu - au moins 80% de conformité aux questions posées - nous devenons éligibles** » explique Sonia MASSIN, cheffe de service à l'IME-EEAP de Paron. « **Et nous avons obtenu 85% !** ».

3 jours intenses !

Cap'Handéo a ensuite programmé 3 jours d'audit sur site les 11, 12 et 13 octobre 2022 menés par 3 certificateurs auprès des professionnels de l'IME et des familles qui avaient été associées à la démarche en amont. « **Nous avons essayé de préparer les équipes au mieux à cet audit. La 1^{ère} demi-journée a malgré tout été assez mal vécue par les professionnels. Les questions posées étaient parfois très précises et intrusives. C'est une démarche assez éprouvante. On peut avoir l'impression d'être remis en cause. Mais les auditeurs cherchaient simplement à comprendre notre environnement et notre travail !** » raconte Sonia MASSIN.

Pour Arnaud CHEMIN, « **la particularité d'un audit c'est que notre parole seule n'est pas suffisante. Il faut pouvoir, pour chaque problématique analysée et thématique abordée, fournir des preuves de nos actions par des justificatifs précis** ».

En plus de ces preuves attendues « sur pièce », les auditeurs ont mené des observations sur le terrain (phase d'apprentissage, temps de repas ou même des observations d'accompagnement à l'extérieur) et entretiens individuels avec les professionnels et la direction de l'établissement.

« **Notre structuration associative sur la démarche d'amélioration continue de la Qualité nous**

a grandement aidés car elle répond déjà à ces exigences ». Les COPIL basés sur les 5 piliers de l'Association, les réunions trimestrielles et les plans d'actions des établissements qui se nourrissent des CREX, du PRAP et des différentes évaluations facilitent et préparent les établissements à ce type de certification. « **Les auditeurs nous ont fait remonter que c'était un des points forts de l'Association. La centralisation sur un outil comme AGEVAL a aussi été très appréciée.** » précise Sonia MASSIN.

Dernière chance

Suite à ces 3 journées intenses, Cap'Handéo a fait remonter 8 écarts par rapport à leur référentiel. Pas de certification donc à l'issue de ce premier passage. « **Sur les écarts constatés par les auditeurs, les justificatifs nous manquaient pour les lever dans les quelques jours dont nous disposons** », souligne Arnaud CHEMIN, « **la grande majorité de ces écarts n'étaient qu'au stade de 'l'intention', pas suffisamment installés. Nous devons fournir des preuves de l'utilisation de ces processus sur le terrain** ».

Faute d'avoir pu, dans le délai imparti, lever ces écarts, Cap'Handéo a fixé un audit complémentaire le 13 juillet 2023. « **Notre dernière chance pour obtenir la certification !** ».

« **Nous avons travaillé sur les écarts avec tous les professionnels pour être prêts le**



De gauche à droite : Lucie ROUAUD, Antoine CLENET, Audrey SIMON, Raïssa GERBIN, Cyrielle JARDIN, Morgane ROUILLEE et Guillaume LE LAY.

jour J... Et nous avons pu fournir les preuves nécessaires en temps et en heure grâce au travail de tous ! » explique Arnaud CHEMIN. « Le soir même, l'auditeur nous annonçait qu'il allait préconiser notre certification auprès de la commission nationale. Il n'y avait plus rien de bloquant dans notre dossier ».

Certifiés !

Et en septembre, le soulagement. L'IME de Paron reçoit officiellement la certification « **Cap'Handéo Services et établissements - Autisme** ».

« Cette certification nous donne une légitimité et une reconnaissance auprès du grand public et de nos autorités. Nous espérons être désormais en meilleure position pour négocier des moyens supplémentaires ou

pour accéder à de futurs appels à projet » souligne Arnaud CHEMIN.

Pour Sonia MASSIN, « tout le travail engagé pour obtenir cette distinction a permis de professionnaliser notre accompagnement et d'objectiver le travail des équipes. Les professionnels sont maintenant dotés d'outils plus concrets. Nous avons gagné en efficacité et en technicité ».

Les changements apportés par ces nouvelles méthodes de travail ont eu un impact positif immédiat sur les comportements-problèmes de certains résidents. De quoi donner du sens au travail mené pour obtenir cette certification. « Cette expérience a été très bénéfique pour la dynamique de l'établissement. C'est une belle récompense pour

les professionnels qui ont été fortement mobilisés et engagés dans ce projet après les moments difficiles de ces derniers mois. C'est aussi une reconnaissance de leur professionnalisme et de la qualité de l'accompagnement au sein de l'établissement » précise Arnaud CHEMIN.

« Les familles ont également pu être rassurées par cette distinction, elles qui avaient été associées, en toute transparence, dans cette démarche ».

Certifié pour les 3 prochaines années, place désormais au plus difficile pour l'IME « **obtenir la certification est une chose, l'enjeu c'est de la conserver !** » conclut Arnaud CHEMIN.

Entretien avec...

Aurélien DELAUNOIS !

Aurélien DELAUNOIS, ergothérapeute à l'EHPAD Les Alleux de Melesse depuis 3 ans nous parle de son métier.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je suis Aurélien DELAUNOIS, ergothérapeute et originaire de Belgique.

Suite à l'obtention de mon BAC Scientifique, j'ai commencé par suivre une formation pour devenir « Kinésithérapeute ». Cette formation ne me correspondant pas, j'ai poursuivi par 3 années d'études pour devenir « Ergothérapeute ». Diplôme que j'ai obtenu en 2012.

Après un an à l'étranger, en Nouvelle-Zélande, j'ai trouvé du travail dans un EHPAD de Bruxelles.

Comment êtes-vous arrivé en Bretagne ?

Ma femme est bretonne ! Nous sommes restés 5 années à Bruxelles puis nous avons décidé d'aller vivre en Bretagne.

J'ai ensuite commencé à travailler pour l'EHPAD Les Alleux quelques semaines après mon arrivée en France, en 2020.

Je suis sur l'établissement 3 jours par semaine car je travaille dans une autre structure en parallèle.

En quoi consiste le métier d'ergothérapeute ?

Mon rôle en tant qu'ergothérapeute va être principalement d'accompagner le résident dans sa vie quotidienne au travers de la pré-

vention, des activités et des actions sur son positionnement dans le but de favoriser l'autonomie.

Je vais m'occuper, entre autres, des évaluations à la marche, aux risques d'escarres ou aux risques de chutes. Le mercredi, je vais être au PASA (Pôle d'Activités et de Soins Adaptés) avec Christelle, une aide-soignante. Nous allons mettre en place des activités motrices matin et après-midi, comme de la gym assise et de la gym debout.

Je suis également référent 'chutes', référent 'contention' et référent 'PRAP' de l'établissement. Je vais ainsi participer à l'analyse des chutes et à la mise en place de protocole contention en collaboration avec Cathy ANGLES, la technicienne Qualité de l'Association.

Pourquoi avoir fait le choix de travailler dans des EHPAD ?

Le métier d'ergothérapeute offre une grande diversité dans les domaines d'intervention ainsi que sur le public. Nous pouvons travailler en psychiatrie, dans la revalidation, la rééducation ou même en libéral. Un ergothérapeute peut également travailler auprès des architectes dans la conception de locaux.



De mon côté, lorsque j'ai commencé à chercher du travail en Belgique et à envoyer quelques CV, les premiers employeurs à m'avoir répondu étaient des EHPAD. Ces premières expériences m'ont conforté dans mon choix.

En plus d'avoir un bon ressenti auprès des personnes âgées, c'est un public qui apporte, là aussi, une grande diversité de missions et d'actions possibles pour un ergothérapeute.

Nous devons maintenir les acquis mais aussi stimuler et, dans la mesure de possible, chercher à rendre ou conserver une autonomie au résident. C'est, pour moi, le rôle premier d'un ergothérapeute.

Avez-vous également un rôle auprès des professionnels ?

Oui, tout à fait. Les ergothérapeutes interviennent aussi en appui des professionnels, notamment sur la prévention des Troubles Musculosquelettiques (TMS), très présents dans nos métiers.

Je vais par exemple mettre en place des formations « gestes et postures » pour les professionnels. Cette double casquette fait partie des avantages à travailler dans nos structures car cela diversifie mes missions et mes interventions.

Avez-vous des interactions, des échanges avec les autres ergothérapeutes de l'Association ?

Les échanges et la dynamique de travail entre ergothérapeutes de l'Association ont commencé grâce au travail de Lise LINIGER, qui était stagiaire en 'Ergonomie et psychologie des facteurs humains' au siège en 2021.

Elle nous a associé à l'un de ses projets qui consistait à créer des fiches d'aides techniques pour l'ensemble du matériel disponible dans les établissements et mise à disposition des professionnels via le logiciel Ageval.

Ce travail a permis de créer une connexion entre les ergothérapeutes puisque nous étions conviés aux réunions de travail sur la création de ces fiches.

Suite à cette expérience plus que positive, nous avons mis en place, 3 fois par an, des rencontres entre ergothérapeutes de l'Association.

Ces temps nous permettent de partager nos expériences, nos connaissances, nos bonnes pratiques, de les harmoniser et développer l'entraide ! Pilotés par Arnaud CHEMIN, ces échanges ont lieu tour à tour dans les différents établissements de l'Association.

En dehors de ces réunions, nous échangeons entre nous par mail très régulièrement. Aussi, lorsqu'un nouvel ergothérapeute intègre un établissement de l'Association, nous allons nous organiser pour le former, lui présenter le fonctionnement associatif et l'intégrer dans nos échanges.

C'est un aspect très valorisant et positif. D'autant qu'il est très important, dans notre métier, de pouvoir échanger régulièrement avec ses pairs pour progresser.

Pour finir, constatez-vous une différence d'approche dans le métier d'ergothérapeute entre la France et la Belgique ?

En Belgique, les missions sont très axées sur les activités. On a, un peu, une double casquette animateur-ergothérapeute.

En France, on va plus s'intéresser aux outils techniques, au matériel, au positionnement. Par exemple, il peut m'arriver d'intervenir techniquement sur la modulation d'une assise pour que ce soit plus confortable pour le résident. Ce qui n'était pas le cas dans mes expériences précédentes !



Œuvres sociales, les représentants se mobilisent pour nous !

Partenariat avec CEZAM, chèques-vacances, chèques-cadeaux et colis pour Noël, commission des œuvres sociales : vos représentants n'ont pas chômé depuis la création du CSE unique en février dernier. En moins d'un an, vos représentants, de proximité et du CSE, ont progressivement construit une charte des œuvres sociales attractive et cohérente.

La volonté du CSE est de valoriser les temps de repos, les moments en famille, d'offrir aux professionnels de l'Association des moments pour se détendre, en famille, de proposer des temps de convivialité entre collègues.

Bien des échanges, des réunions ont été nécessaires pour partager les bonnes pratiques des uns et des autres et déterminer une nouvelle charte de façon concertée !

Pour les représentants du personnel, construire ces œuvres sociales est une fierté. C'est aussi une responsabilité. Le CSE gère plus de 300 000 € d'œuvres sociales par an ! Les formations des membres du CSE, prévues en début d'année 2024, seront les bienvenues pour ancrer les bonnes connaissances.

Déploiement de **CEZAM**

En début d'année 2024, CEZAM va être déployé auprès de l'ensemble des professionnels, selon les critères d'éligibilité.

Désormais, les achats de tickets de piscine et de cinéma seront faits directement en ligne tout en bénéficiant de la participation du CSE de 1€ pour la piscine, de 2€ pour le cinéma. **Vigilance : cette participation est limitée à 20 tickets par salarié et par an !**

Du **mouvement** parmi vos représentants

Suite à l'arrivée de l'EHPAD La Résidence Paul Laizé dans l'Association Anne Boivent, des élections professionnelles y ont été organisées le 10 octobre 2023 pour élire les représentants de proximité :

Représentantes de proximité titulaires :
Linda DELAVIER et Hélène GOUDON

Représentantes de proximité suppléantes :
Elodie FAUCHEUX et Maëva HAMON

Une présentation des avantages CEZAM aura lieu, sur chaque site, en début d'année 2024 :

EHPAD Chaudeboeuf FAM/FV Chaudeboeuf	Lundi 8 janvier à 14h
EHPAD Saint-Joseph SSIAD de Louvigné	Mardi 9 janvier à 11h
EHPAD de Paron IME-EEAP de Paron Buanderie	Mardi 9 janvier à 14h à l'EHPAD de Paron
EHPAD La Chesnardière Foyer de Vie Avenel Services Communs Siège	Mardi 9 janvier à 14h à l'EHPAD La Chesnardière
EHPAD Les Alleux	Mardi 9 janvier à 15h30
Résidence Sainte-Anne	Mercredi 10 janvier à 11h
EHPAD de Pontmain	Jeudi 11 janvier à 13h45
MAS Gaifleury	Mardi 16 janvier à 14h

Les dates de présentation à l'EHPAD La Résidence Paul Laizé et à l'EHPAD La Guilmarais n'ont pas encore été fixées.



Du fait de ces nouvelles représentantes de proximité, Géraldine BOULAY (EHPAD La Chesnardière), membre du CSE unique, devient la correspondante de l'EHPAD La Résidence Paul Laizé.

Autre changement, Céline TROCHERIE (EHPAD Sainte-Anne) est désormais la correspondante, sur le CSE unique, auprès des représentants de proximité de l'EHPAD La Guilmarais.

CHÈQUE CADEAUX

Naissance : 60 € sur justificatif **Mariage/PACS** : 60 € sur justificatif, non cumulable

Retraite : 150 € sur justificatif (CARSAT) **Noël** : 150 €

Décès d'un proche (père, mère, enfant, conjoint) : Carte InterFlora d'une valeur de 50 €

CHÈQUE ANCV

Le CSE offre au salarié épargnant ou non : 150 € pour les non-cadres et 130 € pour les cadres.

Épargne* : Non obligatoire - proposée seulement aux CDI

**se référer à la charte des oeuvres sociales pour les modalités d'épargne.*

ACCÈS CEZAM

Gratuit sauf accès vie pratique 1€ restant à la charge du salarié.

BILLETTERIE CINÉMA ET PISCINE

À partir de 2024 : commande de tickets via le compte personnel CEZAM du salarié

- **Cinéma** : subvention de 2 €/ticket dans la limite de 20 places/salarié ;
- **Piscine** : subvention de 1 €/ticket dans la limite de 20 places/salarié.

SPECTACLE 213 PRODUCTIONS

Pas de participation du CSE. Le salarié bénéficiera d'un tarif groupe CSE unique.

Achat de billets possible, soit :

- **Avec une carte annuelle nominative du CSE** à demander à vos représentants de proximité ;
- **En réservant par le site internet*** : www.213productions.fr

**se référer à la charte des oeuvres sociales pour obtenir les modalités de réservation et le code d'accès.*

SÉJOUR SCOLAIRE OU PÉRISCOLAIRE POUR LES ENFANTS DES SALARIÉS

10 € par nuitée et par année civile jusqu'à la fin de l'année scolaire de ses 20 ans et à hauteur de 10 nuits maximum par enfant - sur justificatif

LICENCE SPORTIVE

20 € par année civile - hors salle de sport de la Chenardière - sur justificatif.

Concerne uniquement la licence sportive du salarié (enfant non compris).

SALLE DE SPORT DE LA CHESNARDIÈRE

Mise à disposition de la salle - **Adhésion de 10 € par an et par salarié en CDI.**

POT DE FIN OU DE DÉBUT D'ANNÉE

L'ensemble des salariés présents dans l'effectif, les retraités, les anciens salariés partis pour raison de santé dans l'année écoulée sont invités.

CLIENT CRÉDIT MUTUEL DE BRETAGNE

Avantage pour prêt bancaire. **se référer à la charte des oeuvres sociales pour pls d'informations.*

Le CSE unique considère comme **ayants droits** : les CDI avec une ancienneté de 4 mois et les CDD avec une ancienneté de 800 heures acquises sur une année.

Le baromètre QVT fait son retour !

Après une 1^{ère} édition du baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT) en 2019, l'Association Anne Boivent, en collaboration avec Harmonie Mutuelle ESS, va lancer une 2^{ème} édition qui se déroulera au 1^{er} trimestre 2024.

Ce nouveau baromètre sur la Qualité de Vie au Travail permettra à tous les professionnels de l'Association de pouvoir s'exprimer. Vous pourrez donner votre avis et votre ressenti sur la manière dont les changements que vous avez pu vivre ces derniers mois ont été conduits, sur les possibilités d'expression et d'action, sur les évolutions qui touchent les organisations, sur le contenu et les conditions de travail et sur les relations avec vos collègues.

Participer à cette enquête permettra à l'Association d'identifier les axes de travail et les points forts existants. Cette première étape est donc essentielle pour engager des actions de prévention ciblées et pertinentes à partir d'un diagnostic représentatif qui associe tous les professionnels de l'Association.

COMITÉ DE PILOTAGE

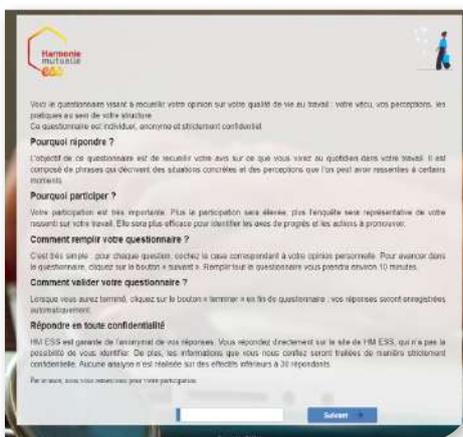
Un comité de pilotage s'est réuni à plusieurs reprises au 2nd semestre 2023.

De ce travail collaboratif a abouti la création d'un questionnaire personnalisé à l'Association sur la base du baromètre QVT élaboré, depuis 2013, par Harmonie Mutuelle ESS en partenariat avec des représentants des syndicats de salariés et d'employeurs de l'économie sociale et des experts ANACT.



QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Le baromètre QVT se présentera donc sous la forme d'un questionnaire en ligne entièrement anonyme et confidentiel. Nous estimons le temps de réponse à une quinzaine de minutes.



Pour y participer, rien de plus simple, il vous suffira de vous connecter sur la plateforme sécurisée dédiée à l'Association via un identifiant et un mot de passe unique et identique pour l'ensemble des professionnels. Le questionnaire restera accessible 24h/24 pendant toute la durée de l'enquête, à partir d'une simple connexion internet.

Pour garantir l'anonymat des réponses, Harmonie Mutuelle ESS s'engage à ne pas communiquer à l'Association les données "brutes" mais bien uniquement des données "traitées et analysées".

L'Association recevra ainsi, à l'issue de la démarche, uniquement une présentation des résultats sous la forme d'un rapport global.

COMITÉ DE SUIVI

Après la restitution des résultats par les experts d'Harmonie Mutuelle ESS, qui seront partagés au comité de pilotage ainsi qu'à l'ensemble des professionnels, un comité de suivi sera chargé de définir les actions/expérimentations à mettre en place pour répondre aux axes de travail identifiés par l'analyse de vos réponses. Le temps de traitement estimé par Harmonie Mutuelle est d'environ 1 mois après la clôture du questionnaire.

Nous comptons sur vous pour vous exprimer à travers ce baromètre QVT. Plus les professionnels se seront mobilisés et plus les résultats seront pertinents, précis et permettront de cibler au plus juste les actions à mettre en place dans l'Association !

LE BAROMÈTRE 2019, QUELS RÉSULTATS ?

Les résultats du baromètre QVT 2019 ont mis en lumière **3 axes de travail principaux** pour l'Association : la communication interne et externe, la reconnaissance au travail et le prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Plusieurs actions ont été mises en place par les groupes de travail créés pour chaque axe de travail identifié :

- La note d'information hebdomadaire, l'Anne'Ecdote pour la partie communication ;
- Des fiches supports pour l'utilisation du matériel de manutention et des vidéos d'échauffement pour la partie prévention des TMS ;
- Le Comité Carrière pour la partie reconnaissance du travail et des compétences.

Les lutins farceurs



S'INVITENT À LOUVIGNÉ !

En cette période de fêtes de fin d'année, il y a de la magie dans l'air à l'EHPAD de Louvigné !

Qu'est ce que cette tradition ?

La légende raconte que les lutins de Noël, après avoir travaillé toute l'année à l'usine du Père Noël pour fabriquer les cadeaux, visitent les maisons pour faire toutes sortes de farces et bêtises une fois la nuit tombée.

Le concept est très simple : comme dans Toy Story, le lutin est figé le jour mais - attention - il s'anime et prend vie la nuit pour faire toutes sortes de plaisanteries !

D'où vient-elle ?

C'est du Québec que nous viennent ces petits farceurs. Tantôt appelés lutins dans les pays francophones, tantôt surnommés "Elfes" dans les pays anglo-saxons, ces petites marionnettes envahissent les foyers au début du mois de décembre.

Un livre, fourni avec un lutin, écrit par le duo mère fille Carol Aebersold et Chanda Bell a propulsé cette tradition. "The Elf on the Shelf", le lutin sur l'étagère, en français, présente à la fois la démarche et offre aux parents des idées de mise en scène.

Du Québec jusqu'à Louvigné-du-Désert... nos 3 lutins ont fait un sacré voyage !



L'ANNE'E CDOTE

ASSOCIATION ANNE BOIVENT

Retrouvez nos publications de l'année, nos actualités et nos établissements sur

www.anneboivent.com

