
RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024



ASSOCIATION
Le parc

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION p.1

RAPPORT MORAL DU PRESIDENT p.2

BILAN & PERSPECTIVES ASSOCIATIVES p.4



Rapport d'activité - I'IES p.8

Rapport d'activité - SSEFS p.8

Rapport d'activité - CAMSP p.14

Rapport d'activité - Résidence Robinson p.17

Rapport d'activité - Maison Bleue p.20



PROJETS TRANSVERSAUX p.23

BILAN SOCIAL 2024 p.26



Présentation de l'association

L'association Le Parc existe depuis 1981, elle a révisé son projet associatif en 2021, en y intégrant notamment certains concepts (inclusion, auto-détermination ...) et inscrivant de façon plus volontaire un ancrage de réseau. L'association mène une action d'intérêt général au bénéfice d'enfants et d'adultes en situation de handicap. Pendant 150 ans, la Congrégation fondatrice puis l'association Le Parc, ont accueilli exclusivement des jeunes sourds. Aujourd'hui l'association est ouverte à un public diversifié qui a besoin de réponses souples, adaptées et de proximité. Grâce à la mise en œuvre de multiples dispositifs, elle répond aux besoins d'un public de tous âges, souffrant de surdité mais aussi, plus largement, de troubles neuro développementaux (TND) dont des troubles du spectre autistique (TSA) nécessitant des accompagnements spécifiques et des aides complémentaires.

Dans le but de promouvoir la création de parcours sur mesure, en adéquation avec l'évolution des besoins et des aspirations des enfants et des adultes, l'association établit des partenariats avec divers acteurs des secteurs sanitaire, social et médico-social, principalement dans les territoires de Fougères et Vitré.

Le projet de l'association est mené par des administrateurs bénévoles et fortement engagés, qui représentent les principales parties prenantes, à savoir les usagers et leurs familles, la Congrégation, les partenaires publics locaux, ainsi que la société civile.



« *Avancer ensemble avec nos différences* »

À l'avenir, l'association Le Parc aspire à poursuivre ses expérimentations, à progresser, à partager ses idées et à donner une voix à toutes les parties prenantes de ses actions. Elle souhaite renforcer la coopération et les partenariats pour offrir des réponses de qualité aux usagers. Par ailleurs, l'association désire mieux faire connaître ses spécificités et son expertise en témoignant de ses expériences et observations sur le territoire pour faire évoluer les politiques d'action sociale. Dans cette optique, elle a décidé de créer une mission de recherche et développement, nommée le Parc Lab.

Les établissements et services de l'association Le Parc



L'Institut Paul Cézanne
La Maison Bleue
Le CAMSP Farandole
La Résidence Robinson



Rapport moral du Président



L'année 2024 a été riche en temps forts pour notre association, les personnes que nous accompagnons et les professionnels qui œuvrent à leurs côtés chaque jour.

Parmi les événements marquants, les évaluations des établissements à l'automne ont constitué une étape majeure – non pas une fin, mais une nouvelle impulsion – dans la structuration de notre démarche qualité, engagée depuis 2022. Sous la responsabilité de notre directrice générale et des directeurs d'établissement, et avec la coordination de notre chargée de projets, cette démarche a pris une dimension concrète à travers plusieurs axes :

- la formalisation de documents de référence (politique qualité, politique RH, politique RSO),
- l'actualisation de nos procédures,
- l'intégration d'un système d'amélioration continue de la qualité (notamment via le signalement et le traitement des événements indésirables),
- l'appropriation par les équipes du référentiel qualité ainsi que d'une culture partagée de l'exigence et de l'engagement envers la qualité des prestations rendues.

Ce travail collectif a été salué positivement par le cabinet évaluateur, les Conseils de la Vie Sociale (CVS) ainsi que par les retours des personnes accompagnées et de leurs familles. Les instances qualité sont désormais en place et poursuivront, avec notre PACQ (Plan d'Amélioration Continue de la Qualité), un travail indispensable d'évolution constante.

Autre avancée majeure en 2024 : l'aboutissement d'une revendication portée collectivement avec les syndicats employeurs et salariés pour corriger une injustice criante – l'octroi à tous de la mesure salariale dite du Ségur. Pour rappel, plus de 20 % de nos salariés avaient été exclus de cette revalorisation. Grâce à la solidité financière de notre association, nous avons pu procéder au versement dès la publication du décret. Cependant, nous déplorons que, à ce jour, le département d'Ille-et-Vilaine n'ait toujours pas effectué le remboursement correspondant pour le personnel relevant de ses établissements.

Par ailleurs, 2024 marque aussi une première : pour la première fois, la dotation du Conseil Départemental 35 n'a pas été revalorisée par rapport à l'année précédente. Nous avons suivi avec attention les débats de l'assemblée départementale, et nous restons légitimement préoccupés quant à l'évolution du financement de la solidarité nationale. Nos missions associatives, tournées vers des enfants et des adultes en situation de grande vulnérabilité, nécessitent des moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux.

Les évolutions techniques et les avancées des connaissances transforment en profondeur nos pratiques : outils numériques, matériel, formation du personnel... Ces investissements ne sont pas des « gadgets », mais bien des leviers indispensables pour offrir un accompagnement de qualité, adapté aux attentes et aux besoins des personnes. Nous continuerons à optimiser nos ressources pour maintenir ce haut niveau d'exigence.





Enfin, l'année 2024 aura aussi été marquée par un retour à un fonctionnement plus fluide dans les équipes : moins de départs, des recrutements facilités, et un engagement renouvelé des professionnels. Il semble que nous soyons sortis de la période « post-Covid » et que les efforts engagés pour renforcer l'attractivité de nos métiers portent leurs fruits. Grâce à des initiatives innovantes comme la démarche Recrut'Ensemble, et à notre présence dans de nombreuses actions (label "Entreprise accueillante" du Pays de Fougères, forums des métiers, interventions en centres de formation, accueil de nombreux stagiaires), nous avons renforcé notre visibilité et notre attractivité.

L'année 2025 s'annonce déterminante à plusieurs égards. Elle verra la livraison des premiers chantiers de rénovation de nos bâtiments, le lancement des phases suivantes, la négociation du nouveau CPOM 2026-2030, ainsi que le renforcement des coopérations avec d'autres adhérents du réseau GRAAL.

Sur un plan plus personnel, mon mandat de président arrivera à son terme en 2025. Cette responsabilité a été pour moi une expérience profondément enrichissante. J'espère avoir contribué, avec sincérité et engagement, à la réalisation de nos missions associatives. Je resterai mobilisé en tant qu'administrateur, avec la même volonté de servir l'intérêt des personnes accompagnées et de soutenir les équipes.

Je tiens à remercier chaleureusement le Conseil d'Administration pour sa confiance et la richesse de nos échanges. Je suis convaincu que mon ou ma successeur(e) poursuivra, aux côtés du Conseil, la mise en œuvre ambitieuse de notre projet associatif stratégique.

Christian GALAINE
Président



Bilan & perspectives associatives



1. Bilan associatif

L'année 2024 marque une étape importante dans la structuration de notre outil collectif de travail. Plusieurs chantiers majeurs ont été engagés pour consolider nos pratiques, renforcer notre ancrage territorial, améliorer la qualité de nos accompagnements, et préparer activement l'avenir.

Une démarche qualité renforcée et fédératrice

Comme évoqué dans le rapport moral du Président, la perspective des évaluations a été l'occasion de repenser et d'harmoniser en profondeur notre démarche qualité.

Le déploiement, en janvier 2024, d'un logiciel qualité accessible à tous les professionnels (procédures, protocoles, conduites à tenir, gestion des événements indésirables) a largement mobilisé les équipes. Cet outil, désormais au cœur de nos pratiques, est un levier fort de cohésion et d'amélioration continue au service d'une qualité d'intervention partagée.

Un schéma directeur patrimonial désormais opérationnel

Nous travaillons depuis plusieurs années à la définition de nos besoins d'aujourd'hui et de demain. Le relevé de l'existant : plans, diagnostic énergétique et autres diagnostics nous permettent maintenant de fixer nos choix et la programmation de la rénovation des bâtiments de notre site principal, rue Anne Boivent. Également, la livraison des extensions de la Résidence Robinson nous permet de clarifier nos besoins de financement des travaux à venir.

Nous avons déterminé quels seraient les bâtiments rénovés et pour quel usage. Nous avons identifié des moyens de financement y compris en passant par la mise en location ou la vente de certains bâtiments ou parcelles.

Notre programmation est prête et s'adaptera aux financements possibles sachant que nous ne pourrions certainement pas tout faire avec le recours à l'emprunt : l'aide de nos financeurs, aujourd'hui au rendez-vous, devra impérativement se poursuivre à l'avenir.

Notre programme devrait se terminer en 2030, soit à la fin de notre 2ème CPOM.

L'IES et le SSEFS Paul Cézanne : vers un dispositif intégré

Ce changement s'inscrit dans une logique de parcours individualisé et modulable, alignée avec la transformation de l'offre. Il valorise l'autonomie, les choix des familles et l'ancrage territorial. La rentrée 2024 a vu sa mise en œuvre concrète.



L'IES et le SSEFS sont les deux établissements témoins de l'histoire de l'association puisque l'œuvre des Sœurs de Rillé s'est en grande partie consacrée à l'éducation des jeunes sourds. Cette activité a beaucoup évolué dans le temps : école des sourds, CTOP, Institut Paul Cézanne, IES ... Aujourd'hui, forts du décret de juillet 2024 et de l'anticipation de sa directrice est né le dispositif Paul Cézanne. Depuis 2020, les professionnels modifient leurs pratiques, les alignant avec la transformation de l'offre initiée par le législateur. Pour mémoire, il s'agit de passer d'une logique de place à une logique de parcours et de concevoir un parcours multimodal et adaptable qui évolue suivant le développement des capacités de l'enfant, les choix de sa famille et les opportunités de son territoire de vie.

Avec l'aval de l'ARS, nous avons anticipé ces changements, mis en œuvre, dès la rentrée 2024 avec l'espoir qu'une autorisation administrative unique à venir.

Des partenariats stratégiques et engagés

La coopération territoriale est un axe fort de notre projet stratégique. Si l'activité de notre association a toujours été très intégrée dans son territoire (le Pays de Fougères), nous savons que la transformation de l'offre implique de développer encore davantage les coopérations avec nos partenaires.

Les cadres de direction s'investissent activement dans plusieurs instances, au service du développement de notre offre et de l'innovation sociale. Ils ont tous pris des responsabilités dans différentes organisations ou conseils d'administration d'association importantes pour encore améliorer notre qualité d'offre de service. Ainsi, nous sommes actifs dans des associations au service des publics : ICUAL – Bretagne (accompagnement des 16-25 ans dans la démarche "différents et compétents" ou dans l'emploi) ou l'ANECAMSP. Nous sommes également présents dans des réseaux d'association : Réseau Graal 35 ou le pôle ESS du Pays de Fougères.

L'engagement dans le développement des compétences psychosociales

Fidèle à l'ambition nationale "Génération 2037" (instruction interministérielle d'août 2022 qui vise à offrir aux enfants plusieurs programmes de développement des compétences psychosociales), notre association s'implique activement dans le développement des compétences psychosociales tout au long de la vie.

Les équipes travaillent sur la prévention des risques du numérique (ma vie en numérique), ou encore sur la prévention précoce (CAMSP). Nous avons aussi étendu le concept aux habitants de la Résidence Robinson car nous sommes persuadés que les personnes en situation de handicap continuent d'apprendre tout au long de leur vie. Ainsi, certains habitants ont animé un atelier pour des professionnels sur la question éthique de la liberté d'aller et venir dans une structure collective.



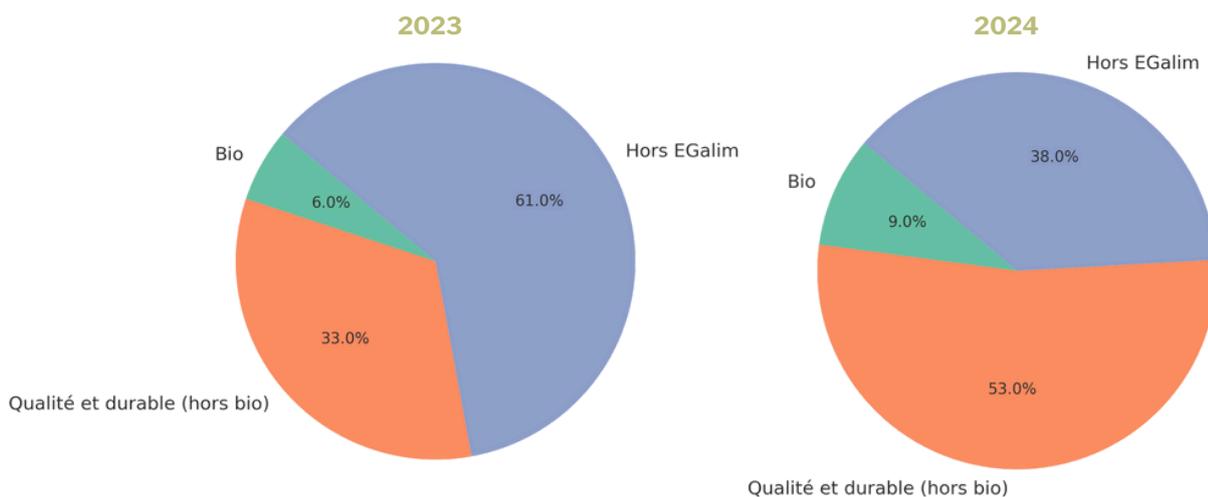


Focus RSO : des actions concrètes pour un avenir durable

Nous nous sommes intéressés cette année à la chronotopie, soit l'enjeu d'optimiser nos espaces et leur temps d'utilisation. Constatant que nos locaux (hors Résidence Robinson) sont inoccupés plus de 12 semaines par an, le Conseil d'administration a validé une politique d'ouverture des locaux à des organisations d'éducation, avec compensation des charges. En 2024, les CEMEA, association d'éducation nouvelle et populaire a ainsi organisé un stage de formation de directeurs d'accueil de loisirs. Ce premier partenariat ouvre la voie à d'autres usages partagés de nos locaux, dans le respect des valeurs de l'ESS.

Alimentation et restauration durable

Nous poursuivons notre engagement dans la démarche Egalim, même si des progrès restent à faire sur la part de produits bio.



En revanche, nous progressons aussi dans l'offre de restauration en ayant formé notre équipe de cuisine à la cuisine végétarienne. Notre équipe a développé aussi les cuissons de nuit (cuissons lentes) pour plus de saveurs et moins d'électricité consommée !

Enfin, nos équipes ont été formées à la production des textures modifiées pour que les habitants de la Résidence (et certains enfants de l'IES) qui présentent des troubles de la déglutition puissent manger, comme les autres convives, des produits variés et cuisinés.

Ces évolutions renforcent la qualité de vie et le plaisir de manger pour tous.



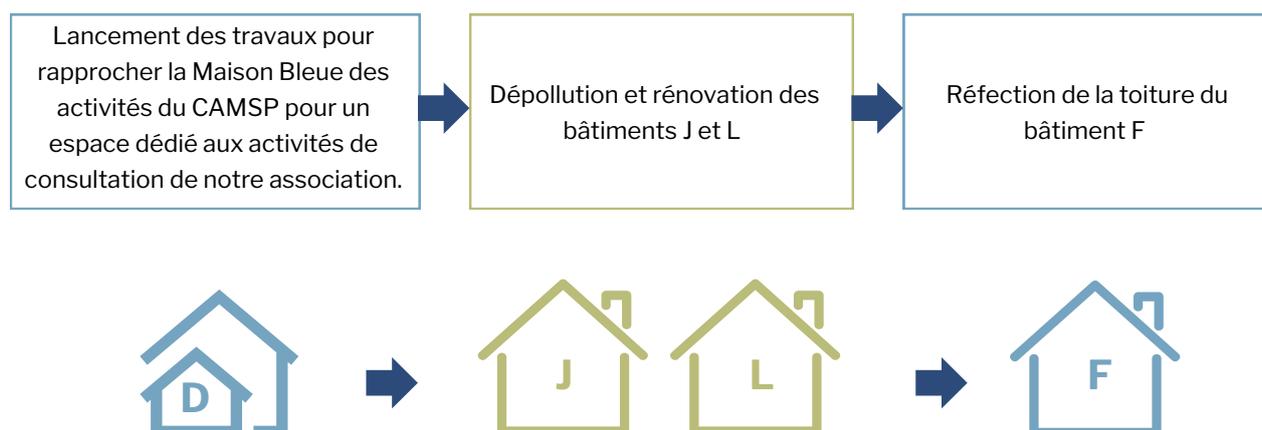
2. Perspectives associatives



Pour l'année à venir, nous souhaitons surfer sur cette vague structurante pour voir aboutir de nouvelles actions.

- ➔ Par exemple, la dynamique des évaluations conforte notre ambitieuse démarche qualité et nous oblige à structurer notre plan d'action (PACQ) pour les 5 années à venir. Il s'agit de corriger les écarts identifiés, de continuer nos auto évaluations et autres enquêtes/baromètres et de lancer des actions de promotion : santé au travail, sécurisation des circuits du médicaments, risque infectieux...
- ➔ Egalement, nous allons dialoguer avec nos financeurs : ARS et Conseil départemental autour du renouvellement de notre CPOM (contrat pluri annuel d'objectifs et de moyens) en définissant nos ambitions tant au niveau qualitatif que quantitatif et les moyens nécessaires pour assurer le quotidien. Il s'agira aussi et pourquoi pas d'imaginer des actions nouvelles et innovantes. Ce CPOM devra aussi prendre en compte notre programme d'investissement (PPI) à la hauteur des besoins définis dans notre schéma directeur patrimonial.

D'ailleurs ce schéma continuera à se décliner en 2025 :



- ➔ Le CAMSP se structure autour de ses deux implantations à Fougères et Vitry, avec des perspectives prometteuses : renforcement et diversification du plateau technique pour offrir notamment des consultations nouvelles en ergothérapie et kinésithérapie et l'augmentation du temps médical.
- ➔ Enfin, la réflexion éthique, présente dans le quotidien du travail des équipes va se structurer. En lien avec le Centre de la Dussetière et le Lycée JBLT, nous initierons un espace de réflexion éthique inter-institutionnel.
Nous avons prévu une formation commune (en lien avec le Réseau GRAAL) pour favoriser l'émergence d'une culture partagée du questionnement éthique et la mise en place d'une instance éthique capable de recevoir des saisines et de délivrer des avis en réponse.



Perrine Obonsawin
Directrice générale



1. Les missions

L'Institut d'Education Sensoriel (IES) accueille des enfants et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans présentant une déficience auditive et/ou des troubles sévères du langage et des apprentissages avec ou sans troubles secondaires.

Les missions de l'Institut d'Education Sensorielle Paul Cézanne sont les suivantes :

- Proposer un accompagnement éducatif, thérapeutique et pédagogique adapté à chaque jeune.
- Offrir des modalités d'accompagnement en accueil de jour et en accueil de nuit.
- Proposer une nouvelle offre d'accompagnement (PMO), portée par le SSEFS, s'inscrivant ainsi dans une fluidité des parcours au sein d'une société inclusive.
- Ces missions s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, visant à répondre au plus près des attentes et besoins des jeunes accompagnés et de leurs familles, tout en respectant les recommandations de bonnes pratiques, le cadre réglementaire et les politiques publiques.

2. Le public accueilli



40% des jeunes accompagnés sont déficients auditifs contre 46% en 2023.

10 jeunes sont implantés et
11 jeunes sont appareillés



61 % des jeunes déficients auditifs ne sont ni implantés ni appareillés.
L'outil de communication reste la LSF



60% des jeunes présentent des troubles du langage et des apprentissages



5 jeunes sont en situation de handicap rare



110 Breilliens
119 Bretons
22 hors région
60% des jeunes ont plus d'une heure de route





3. Les principales activités menées en 2024

-  L'inauguration du bâtiment K
-  L'écriture du projet d'établissement sur le format Dispositif
-  L'évaluation HAS
-  Le plan de lutte contre la maltraitance : une procédure de signalement a été réalisée et présentée aux différents professionnels.
-  Le déploiement du DUI (Dossier Usager Informatisé)
-  Le déploiement de AGEVAL pour les déclarations d'évènements indésirables, de plaintes et réclamations.
-  Le plan bleu : il a été réalisé en 2024 et finalisé le 19 décembre 2024. Il a permis l'actualisation de certaines procédures et la réalisation d'autres.

4. Les évolutions de l'activité en 2024

- L'année 2024 est l'année de la transformation avec le passage à l'été en Dispositif.
- La réorganisation des unités en septembre 2024 permet une passation plus fluide entre chaque unité afin de répondre au plus près des besoins des jeunes dans leur parcours de vie.
- Une formation initiée par le Centre Robert Laplane et mise au travail par les IES Bretons a été proposée aux professionnels sur les modes de communication. 4 professionnels de l'IES PAUL CEZANNE ont bénéficié de la formation « jeunes sourds avec troubles associés : mieux les comprendre afin de mieux les accompagner ».

Cette formation a débouché sur la présentation de supports tels que les dessins situationnels ainsi qu'un outil d'analyse fonctionnelle.

- La mise en place des fonctions de coordinateurs de parcours
- Un accueil de répit a été mis en place sur 3 jours et 2 nuits. La modalité d'accueil a été mixée entre accueil de jour et accueil de nuit.

Evolution de l'activité en 2024

Jeunes accompagnés	141
Sans handicap associé	99
Avec handicap associé	42
Jeunes avec handicap rare	15
Admissions	23
Sorties	30



5. Les perspectives de 2025

- Mise en œuvre du projet d'établissement
- Continuité du projet architectural
- Création d'une convention avec le centre hospitalier de Fougères en lien avec leur plan blanc
- Utilisation du DMP (Dossier Médical Partagé) et de la MSS (Messagerie Sécurisée de Santé)
- Développement du partenariat notamment la place du Dispositif auprès des établissements scolaires (PAS - Pôle d'Appui à la Scolarité)
- Projet CAP dans une dynamique d'inclusion inversée
- Développement des compétences psychosociales
- Développement des communications alternatives augmentées



Estelle Vinçon
Directrice d'établissement

1. Les missions



Le Service de Soutien Education Familiale et Scolarisation (SSEFS) est un service ambulatoire qui mène des actions sur l'environnement social et familial, offre un soutien à la scolarisation et œuvre en faveur de l'accompagnement, de l'inclusion dans la vie active. Il accompagne des enfants et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans présentant une déficience auditive et/ou des troubles sévères du langage et des apprentissages avec ou sans troubles secondaires.

Les missions du Service de Soutien Education Familiale et Scolarisation Paul Cézanne sont les suivantes :

- Proposer un accompagnement éducatif, thérapeutique et pédagogique.
- Proposer deux nouvelles modalités d'accompagnement (accueil de jour avec notamment les unités d'enseignement externalisé et l'accueil de nuit) s'inscrivant ainsi dans une fluidité des parcours au sein une société inclusive

2. Le public accueilli



33% des jeunes accompagnés sont déficients auditifs contre 34 % en 2023.



67% des jeunes présentent des troubles du langage et des apprentissages.
14% des jeunes accompagnés présentent des troubles associés.



Répartition géographique des jeunes accompagnés :
Fougères : 32 jeunes suivis
Saint Jouan : 35 jeunes suivis
Pacé : 34 jeunes suivis



37 jeunes bénéficient d'une notification MDPH pour matériel pédagogique adapté dont :
19 jeunes pour l'utilisation d'un micro HF qui facilite la compréhension du discours de l'enseignant au sein d'une classe.
18 jeunes pour l'utilisation d'un ordinateur scanner

Ratio : 1.6 (CPOM 1.3)





3. Les principales activités menées en 2024

- 🎯 L'écriture du projet d'établissement sur le format Dispositif avec la participation des jeunes, familles et professionnels.
- 🎯 Le passage en Dispositif : évolution de 2 postes sur 3 d'éducateurs spécialisés en coordinateurs de parcours.
- 🎯 L'évaluation HAS
- 🎯 Le plan de lutte contre la maltraitance : une procédure de signalement a été réalisée et présentée aux différents professionnels.

🎯 Le déploiement du DUI (Dossier Usager Informatisé)

🎯 Le déploiement de AGEVAL pour les déclarations d'évènements indésirables, de plaintes et réclamations.

🎯 Le plan bleu : il a été réalisé en 2024 et finalisé le 19 décembre 2024. Il a permis l'actualisation de certaines procédures et la réalisation d'autres.

4. Les évolutions de l'activité en 2024

- L'année 2024 est l'année de la transformation avec le passage à l'été en Dispositif.
- La réorganisation des unités en septembre 2024 permet une passation plus fluide entre chaque unité afin de répondre au plus près des besoins des jeunes dans leur parcours de vie.
- La mise en place des fonctions de coordinateurs de parcours
- En 2024, 9400.50 actes ont été réalisés contre 8310 en 2023.
- La fonction appui ressource : l'équipe du SSEFS (DISH inclus) continue de porter la fonction d'appui-ressource auprès des acteurs évoluant dans les différents parcours des jeunes accueillis.

Le SSEFS est indéniablement une ressource pour le territoire et devient un acteur incontournable en particulier pour les informations concernant la surdité, les troubles du langage et des apprentissages.

- Baisse des interventions DISH : cela est d u à l'évolution de 2 postes d'éducateurs spécialisés vers 2 postes de coordinateurs de parcours.

Evolution de l'activité en 2024

Actes	9400,50
Jeunes accompagnés par le SSEFS	101
Jeunes accompagnés par le DISH	37
Admissions	19
Sorties	11
Avec troubles associés	12



5. Les perspectives de 2025



Poursuite de la coopération avec la MDPH : participation à des groupes de travail (intervention CODE LPC, travail sur la trame des bilans...).



Projet d'établissement



Evolution de la procédure d'accueil, mutualisée avec l'IES.



Partenariat avec les établissements scolaires



Le soutien et l'évolution du dispositif d'intervention sur les situations de handicap (DISH) dans le fonctionnement en dispositif : mission d'appui ressources.



Développement partenarial avec Kerveiza pour un fonctionnement en dispositif sensoriel intégré au territoire breillien (coopération entre établissements sensoriels)





1. Les missions

Le Centre d'Action Médico-Social Précoce (CAMSP) Farandole s'adresse aux enfants de leur naissance jusqu'à 6 ans qui rencontrent des difficultés dans leur développement, qu'elles soient motrices, relationnelles, de comportement, sensorielles et présentent une situation de handicap supposé ou confirmé.

Le CAMSP Farandole propose un accompagnement pluridisciplinaire sur les territoires de Fougères et Vitré autour des objectifs suivants :

- Favoriser le développement physique, psychologique, intellectuel et social de l'enfant
- Prévenir et réduire les effets incapacitants en agissant sur la trajectoire comportementale de l'enfant
- Promouvoir l'inclusion sociale de l'enfant et de sa famille
- De renforcer les compétences propres à la famille.

2. Le public accueilli



Répartition par sexe

57% sont des garçons
43% sont des filles.



Augmentation des mesures de protection (2024)

42 enfants protégés
en hausse par rapport à 2023 (31)

Répartition territoriale

Fougères : 27 enfants
Vitré : 15 enfants

Impacts

Renforcement de la coordination
avec les référents
ASE (Aide Sociale à l'Enfance) et les
services mandatés



Répartition par tranche d'âge

10,7% des usagers ont moins de 2 ans
39,3% ont entre 2 et 4 ans (non compris)
45,6% ont entre 4 et 6 ans (non compris)
4,5% ont 6 ans et plus



Enfants scolarisés (≥ 3 ans)

79 enfants
70,5 % des accompagnements
AESH (Accompagnants)
27 enfants (34 %)
avec ou en attente d'une AESH



3. Les principales activités menées en 2024



-  L'évaluation HAS des deux sites du CAMSP Farandole a eu lieu les 17 et 18 octobre 2024. Les équipes s'y sont préparées dès le début de l'année avec une auto-évaluation en mars, centrée sur la personne accompagnée. Les démarches d'organisation ont été renforcées par :

 - la mise en place du logiciel Ageval,
 - la formalisation du Plan Bleu,
 - et l'appui du projet d'établissement finalisé en 2023.
-  Le projet architectural de rapprochement de la Maison Bleue et du CAMSP sur le territoire de Fougères a avancé, avec des travaux prévus pour l'été 2025 et une livraison attendue en septembre 2026.
-  Le CAMSP Farandole a continué la numérisation et le déploiement des outils informatiques. Le Dossier Usager Informatisé est entièrement déployé pour l'accompagnement, avec le dossier soins opérationnel depuis juin 2024 et le dossier médical depuis novembre 2024. Ageval a été mis en place, et la migration des serveurs vers Office 365 a facilité le partage de documents.
-  Le plateau technique des deux sites a évolué avec le recrutement d'une infirmière pédiatricienne à temps plein en juin 2024, d'un ergothérapeute à mi-temps, et d'un médecin généraliste travaillant une journée par semaine sur chaque site depuis octobre. Le projet locatif avec Neotoa pour Vitré a été ajusté pour élargir les espaces en vue de nouveaux recrutements.

4. Les évolutions de l'activité en 2024

- En 2024, 180 enfants ont été reçus (182 en 2023). Au 31 décembre 2024, 112 enfants (212 en 2023) sont présents.
- Globalement, 4 534 actes ont été réalisés en 2024 contre 4 013 actes réalisés en 2023. L'objectif réactualisé de fin CPOM est à 3 700 actes. L'intensivité des soins augmente pour les 147 enfants en suivi thérapeutique qui bénéficient d'au moins de 2 séances au CAMSP.
- La moyenne d'âge des enfants accueillis est à 51 mois, soit 4,25 ans. L'âge moyen de tous les enfants sortis pendant l'année 2024 est de 63 mois.
- L'absence de médecin en 2023 et 2024 n'a pas permis de réaliser de démarche diagnostique ADI-R/ADOS2 pour des enfants atteints de TND (contre 2 en 2022) portées par le médecin. L'objectif du CPOM est à 2 bilans annuels. Le médecin recruté en fin d'année 2024 n'est pas formé à cette démarche diagnostique.

Evolution de l'activité en 2024

Nombre d'usagers (file active totale) au 31/12/2024	180
Nombre d'actes réalisés	4 534
Moyenne d'âge des enfants accueillis	51 mois
Moyenne d'âge des enfants sortis	63 mois
Bilans diagnostics réalisés	0



5. Les perspectives de 2025



Les perspectives pour 2025 pour le CAMSP Farandole dépendent du versement d'une enveloppe financière complémentaire. Les capacités actuelles et le plateau technique sont insuffisants pour répondre aux besoins des enfants sur liste d'attente à Fougères et Vitré. En 2024, les enfants de plus de 4 ans ont été réorientés vers la plateforme TND 35 pour un parcours en libéral coordonné par leur médecin traitant.



Un agrandissement des locaux du CAMSP de Vitré par la location d'un local adjacent permettra d'améliorer provisoirement la capacité et l'accessibilité PMR. Les travaux au CAMSP de Fougères en site occupé engendreront des désagréments, qui seront identifiés et prévenus au mieux lors du phasage des travaux.



La démarche diagnostique au sein du CAMSP sera soutenue par des formations programmées en 2025. Des liens avec la Maison Bleue sont prévus pour envisager une collaboration plus importante entre les deux établissements.



Gilles DENIS
Directeur de l'établissement



1. Les missions

Conformément à l'agrément délivré le 6 juillet 2001, la Résidence Robinson accueille, sur orientation de la CDAPH, des personnes (hommes et femmes) adultes, déficientes auditives, avec handicaps associés, à partir de 20 ans.

L'orientation en Foyer De Vie ou en Foyer d'Accueil Médicalisé dépend de la complexité de la situation et du niveau de dépendance dans la vie quotidienne et doit justifier d'une médicalisation, conformément aux missions respectives de chaque établissement.

La Résidence Robinson est une des rares structures spécialisées en France où habitent et sont accompagnées des personnes déficientes auditives, avec des handicaps associés.

2. Le public accueilli



Répartition par sexe

53% sont des hommes
47% sont des femmes.



Tranches d'âges représentées

Les tranches d'âges les plus représentées sont celles des 45 à 49 ans (33%) et des 40 à 44 ans (30%).
L'âge moyen est de 44 ans.



Principales difficultés rencontrées

Violence et agressivité de la part de certains habitants entre eux et envers les professionnels ;
Vieillesse des habitants et de leurs proches ;
Forte augmentation de la dépendance aux gestes de la vie quotidienne de 2 habitants
2 habitants en situation de surdité nécessitant de nombreuses adaptations dans leur accompagnement.



3. Les principales activités menées en 2024



En 2024, la moyenne d'âge est de 44 ans. Le vieillissement de la population accompagnée à la Résidence Robinson est accentué par l'évolution des pathologies des habitants les plus âgés. Le vieillissement des habitants et les décès de parents entraînent une évolution défavorable ou rend plus complexe le nombre de départs en weekend et en vacances. Cette évolution entraîne une hausse des taux d'occupation du Foyer de Vie (FDV) et du Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM).

Le taux d'occupation du FDV est en progression par rapport à 2022. Aussi, le taux d'occupation du FAM est en forte progression par rapport à 2023.

En 2024, les listes d'attentes ont évolué (+1 en FDV et -1 en FAM). Un travail d'actualisation des dossiers de candidatures a été réalisé. En 2025, le travail se poursuivra afin de développer une liste d'attente pour des personnes cherchant des modalités d'accueil temporaire qui sera possible lors de la livraison projetée en début d'année 2025 de l'extension de la Résidence Robinson.

4. Les évolutions de l'activité en 2024

- En 2024, la moyenne d'âge est de 44 ans. Le vieillissement de la population accompagnée à la Résidence Robinson est accentué par l'évolution des pathologies des habitants les plus âgés. Le vieillissement des habitants et les décès de parents entraînent une évolution défavorable ou rendent plus complexe le nombre de départs en weekend et en vacances. Cette évolution entraîne une hausse des taux d'occupation du FDV et du FAM.
- Le taux d'occupation du FDV est en progression par rapport à 2022. Aussi, le taux d'occupation du FAM est en forte progression par rapport à 2023.
- En 2024, les listes d'attentes ont évolué (+1 en FDV et -1 en FAM). Un travail d'actualisation des dossiers de candidatures a été réalisé.

En 2025, le travail se poursuivra afin de développer une liste d'attente pour des personnes cherchant des modalités d'accueil temporaire qui sera possible lors de la livraison projetée en début d'année 2025 de l'extension de la Résidence Robinson.

Evolution de l'activité en 2024

Nombre d'habitants	30
Moyenne d'âge	44 ans
Taux d'occupation FDV	82,53%
Taux d'occupation FAM	83,17%
Liste d'attente FDV	17 personnes
Liste d'attente FAM	17 personnes



5. Les perspectives de 2025



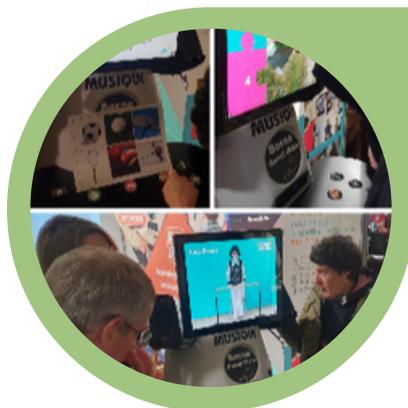
Les perspectives pour 2025 sont de poursuivre le déploiement de la politique de soutien à l'autodétermination des habitants, qui sera le fil rouge du futur projet d'établissement 2026-2031.



Le médecin coordonnateur de la Résidence Robinson partira à la retraite en juin 2025, aussi des démarches seront menées afin d'anticiper au mieux son départ.



La finalisation des travaux de rénovation énergétique et des extensions amèneront des nouvelles pratiques liées à l'investissement des locaux. Ces nouveaux locaux permettront également d'envisager la mise en place des modalités d'accueil temporaire et de répit.



Gilles DENIS
Directeur de l'établissement

1. Les missions



De par son projet expérimental, la Maison Bleue est une structure médico-sociale innovante qui accueille des enfants et adolescents, souffrant de Troubles Neuro Développementaux avec ou sans Troubles du Spectre Autistique, pathologie de l'attachement, trouble du comportement et des émotions, troubles psycho-affectifs.

Par ce projet expérimental, la Maison Bleue développe les modalités d'accompagnement suivantes :

- Unité d'évaluation et d'orientation (UEO) : elle cible les jeunes de 0 à 20 ans du territoire d'Ille-et-Vilaine, présentant des troubles du développement et psychiques
- Unité de soins et d'accompagnement (USEA) : elle offre 32 places pour les jeunes de 0 à 20 ans
- Soutien à l'inclusion scolaire et aux aidants

2. Le public accueilli



Répartition par sexe

68,6% sont des garçons
31,4% sont des filles



Répartition par tranche d'âge

0% des usagers ont entre 0 et 6 ans
34,29% ont entre 7 et 10 ans
51,43% ont entre 11 et 13 ans
14,29% ont entre 14 et 20 ans



Répartitions par pathologies

60% présentent un trouble du développement psychologique
40 % présentent des troubles du comportement et des émotions



3. Les principales activités menées en 2024



- 
La démarche qualité et l'amélioration continue des services en réalisant une auto-évaluation en mars 2024 suivie de l'évaluation HAS par un cabinet externe en octobre 2024.
- 
Des réunions thématiques autour des recommandations de bonnes pratiques.
- 
Un renforcement du partenariat : avec la journée portes ouvertes en décembre 2024 pour les professionnels de l'Éducation nationale. La participation active aux échanges de l'Équipe Départementale d'Appui Autisme. Ainsi que l'implication dans un Groupe Opérationnel de Synthèse, en lien avec l'unité Hermione du CHGR, pour une situation complexe.
- 
Le déploiement du DUI (Dossier Usager Informatisé)
- 
L'accueil de deux stagiaires: une psychologue et une psychomotricienne.
- 
Retour du médecin en janvier 2024, relance des consultations médicales.
- 
Nomination de référentes : Éducatrice spécialisée référente communication (septembre 2024) . Infirmière référente sport santé (fin 2023).

4. Les évolutions de l'activité en 2024

- Le nombre de venues a diminué en 2024 du fait d'une file active moins importante en lien avec le projet expérimental. En effet, la file active est passée de 51 (2022), à 39 (2023) puis à 35 (2024) jeunes accompagnés. Ce chiffre s'explique par la baisse du nombre d'usagers qui était accueillis dans le cadre de l'unité de soins ambulatoire. Le nombre de venues est 2162 en 2024, en 2023 il était de 2519. Le nombre de séances connaît une diminution significative (5186 en 2024 contre 6153 en 2023). Cette diminution s'explique par le développement d'activité de démarches diagnostiques par l'unité d'évaluation et d'orientation en 2024 à moyen constant.

En 2024, 5 démarches diagnostiques ont été réalisées dans le cadre de l'unité d'évaluation et d'orientation. Le temps nécessaire dédié à chaque démarche est de 26h20 en moyenne (durée comprise entre 7h et 61h pour la démarche la plus complexe).

- La durée moyenne de séjour est de 4,38 ans en 2024 contre 3,53 ans en 2023.

Evolution de l'activité en 2024

Nombre d'usagers (files active totale)	35
Nombre de demi journées de présence (venues)	2 162
Nombre d'actes (séances)	5 186
Moyenne d'âge	11,28
Bilans à visée diagnostique réalisés dans le cadre de l'unité d'évaluation et d'orientation	5



5. Les perspectives de 2025



Formation des professionnelles : elles seront formées aux troubles neurovisuels pour mieux dépister ces troubles et éviter des diagnostics erronés.



Projet de prévention sur la santé mentale des collégiens : mis en place en partenariat avec le conseil local de santé mentale de Fougères.



Création d'espaces de rencontre pour les familles : ces espaces incluront potentiellement les fratries.



Renforcement de la précocité d'accompagnement des jeunes enfants : la moitié des places disponibles sera réservée au public le plus jeune, nécessitant une gestion prioritaire de la liste d'attente. L'autre moitié des places continuera d'être attribuée selon les critères de chronologie d'inscription sur la liste d'attente.



Soutien aux équipes de l'éducation nationale : des interventions auprès des AESH sont programmées, en complément des actions existantes.



Déploiement de l'UEO : cela impliquera une communication accrue avec les professionnels de santé, notamment les médecins généralistes.



Collaboration avec des orthophonistes libéraux : pour combler le manque actuel de prise en charge orthophonique et affiner les diagnostics différentiels.



Poursuite du déploiement de l'outil Vivality : la Maison Bleue continuera d'améliorer la qualité de ses services en s'appuyant sur l'évaluation réalisée en octobre 2024.



Projets transversaux



Parc Lab - Recherche & développement

En 2024, la mission Parc Lab poursuit son élan de l'année précédente. Un petit groupe de jeunes de l'IES Paul Cézanne a continué le projet Sonerezh Drasken en collaboration avec l'association MHK [1]. Grâce à la relation établie avec les jeunes et au temps passé à mieux les connaître, l'animateur de MHK a pu adapter le projet en fonction de leurs spécificités. Chaque jeune a ainsi pu créer un bracelet générant des vibrations. Ce premier projet d'innovation « par et pour » les jeunes marque une étape initiale vers l'établissement d'une culture de recherche-action participative.

Les membres ont également identifié le besoin de mieux comprendre les besoins des jeunes en matière de communication. Deux d'entre eux ont commencé à travailler sur un inventaire de communication pour répertorier les modes (LSF, LPC, etc.) et les outils de communication (Makaton, appareillage, etc.) utilisés par les jeunes. Les professionnels ont également participé au 41ème congrès de la FISAF [2], qui portait sur l'autonomie, les technologies et la transformation.

Lancelot 35 - Dossier usager informatisé (DUI)

En 2024, le projet Lancelot 35 a été marqué par le déploiement du logiciel Vivality en septembre sur l'ensemble des sites concernés (IES/SSEFS Paul Cézanne, Maison Bleue et CAMSP Farandole).

Ce déploiement a nécessité de nombreux ajustements de paramétrage en amont. Les secrétaires ont joué un rôle essentiel en mettant à jour les dossiers des jeunes, rendant ainsi le logiciel opérationnel. Les référents métiers, les professionnels des sites pilotes et les agents administratifs ont également contribué à des transferts de compétences auprès de leurs collègues à la rentrée. Les infirmières des différents établissements se sont entraînées pour apprivoiser le volet soin.

L'éditeur du logiciel Vivality, a formé les directions à l'utilisation du volet statistique, leur permettant de générer des indicateurs d'utilisation et divers rapports d'activité standardisés. La parution d'une nouvelle version nationale du rapport d'activité du CAMSP a cependant contraint à l'éditeur à réaliser un nouveau travail de développement, ce qui a ralenti sa mise à disposition fonctionnelle.

Les établissements ont également intégré les différents outils du PPA dans Vivality.

Qualité de l'accompagnement

En 2024, l'association a mené un travail conséquent sur l'amélioration continue de la qualité, avec en ligne de mire l'évaluation des établissements prévue à la fin de l'année. Pour la première fois, ils ont été évalués selon le nouveau dispositif de la HAS [3]. Commun à tous les ESSMS [4], ce dispositif vise à renforcer la dynamique qualité, à promouvoir une démarche porteuse de sens pour les professionnels et les personnes accompagnées, et à permettre à ces dernières d'être actrices de leur parcours. Cette évaluation encourage une réflexion collective entre la direction, les professionnels et les personnes accompagnées.



[1] My Human Kit

[2] Fédération nationale pour l'Inclusion des personnes en situation de Handicap Sensoriel et DYS en France

[3] Haute Autorité de Santé

[4] Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux

Les équipes se sont préparées en réalisant une auto-évaluation avec l'aide d'un cabinet externe en février-mars. Un travail important a également été mené pour élaborer des documents clés: procédure de gestion des plaintes et réclamation, plan bleu, plan de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance. Les politiques associatives en matière de « qualité et de gestion des risques », de « Ressources humaines » et de « responsabilité sociétale des entreprises » ont été clarifiées.

L'évaluation finale, menée en septembre-octobre 2024 par le cabinet « Réalité et Projet », a montré des résultats très positifs. Les notes obtenues étaient supérieures à celles des établissements évalués avant les nôtres, confirmant l'implication des équipes, leur maîtrise des processus internes, ainsi que l'écoute et la coopération avec les personnes accompagnées et leurs proches. Ces éléments se reflètent dans les réponses des personnes accompagnées interrogées.

Les rapports d'évaluation ont été envoyés à la HAS en décembre, accompagnés de deux plans d'action pour répondre aux critères encore insuffisants pour lesquels des actions ont d'ores et déjà été entreprises (mais non achevées) avant la visite des évaluateurs.

Perspectives 2025



Le dispositif HAS, qui a évolué pour offrir une évaluation commune à tous les ESSMS, indépendamment de leur domaine d'intervention ou du public accompagnés, constitue un outil puissant pour comparer le niveau de qualité des établissements. Cette harmonisation est essentielle pour garantir une vision globale et cohérente des politiques publiques et plus particulièrement de la planification médico-sociale portée par l'état et déclinée au niveau régional [5] et départemental [6].



Alors que nous entrons en 2025 dans une phase de renégociation de notre CPOM [7], ces évaluations seront un levier pour démontrer notre capacité à répondre aux besoins sociaux et médico-sociaux identifiés par ces schémas [8]. Cet outil d'évaluation permet en effet aux établissements de s'appuyer sur des critères clairs et partagés.



En 2025, nous continuerons de renforcer cette dynamique en implémentant un plan d'action associative visant l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement. Ce plan favorisera une approche dynamique et collaborative entre nos établissements, en capitalisant sur les expertises internes. Nous resterons également engagés dans une démarche inclusive et éthique, en adéquation avec les attentes des personnes accompagnées et les priorités des politiques publiques, dans le cadre du groupe de travail « Qualipres ».



[5] Schéma régional d'organisation médicosociale (SROMS)

[6] Schéma départemental relatifs aux personnes handicapées ou en perte d'autonomie

[7] Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

[8] Petit, J. (2003). Les établissements sociaux et médico-sociaux : Rénovation de l'action sociale et médico-sociale. *Actualité et dossier en santé publique*, (43), 34-37.

- De son côté, le projet Lancelot35 entrera dans sa phase finale. L'année sera dédiée aux dernières corrections par CEGI des dysfonctionnements identifiés. Un autre aspect majeur concernera le déploiement des fonctionnalités de Mon Espace Santé, telles que la messagerie sécurisée et le Dossier Médical Partagé.
- Les membres du Parc Lab se prépareront à organiser un second colloque sur un thème d'actualité: le numérique, l'intelligence artificielle et l'éthique.
- Enfin, le projet « Chez Moi Parmi Vous » consacré à la création d'un habitat inclusif prendra un tournant majeur avec le début des travaux prévu pour mars 2025. Le groupe projet se concentrera sur la constitution du futur groupe d'habitants, avec pour objectif de lutter contre l'isolement social.



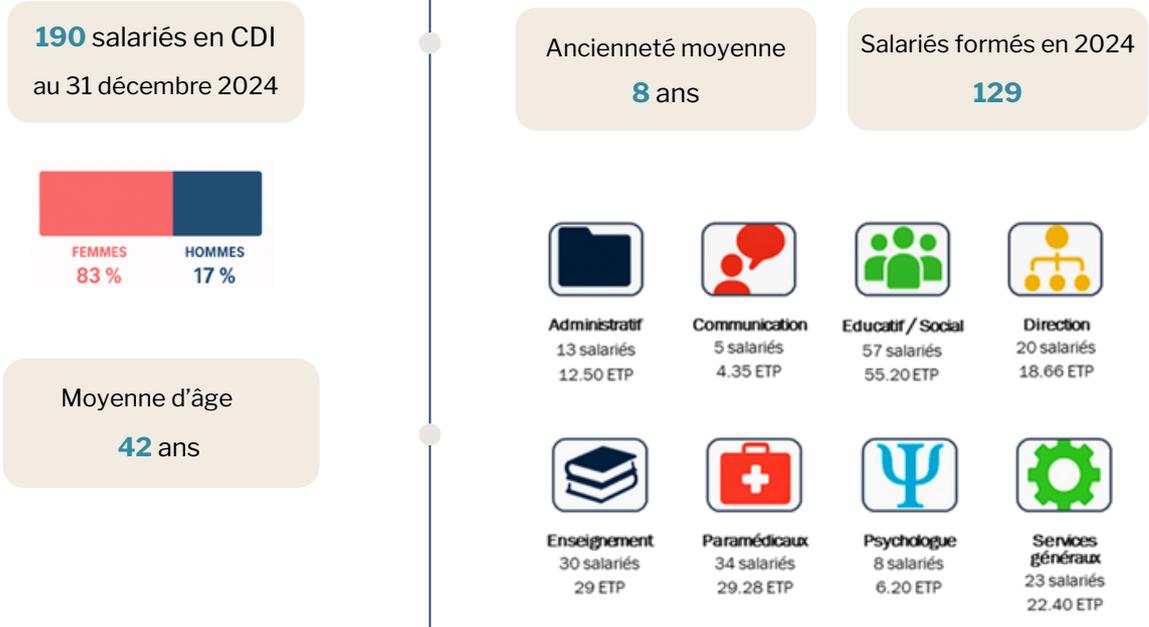
Claire GUINAUDEAU
Chargée de projets



6. Bilan social 2024



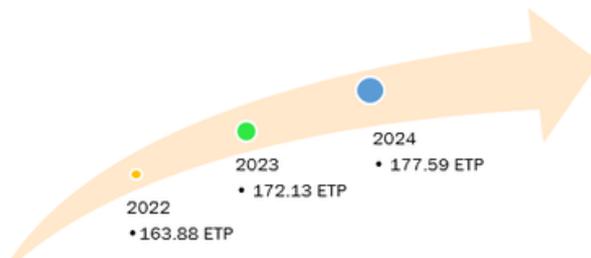
Données sociales 2024



Bilan de l'année écoulée

Evolution des effectifs

L'association poursuit la dynamique de croissance de ses effectifs engagée en 2022, avec une progression de plus de 8 % des équivalents temps plein (ETP) depuis cette date.



L'augmentation des effectifs constatée en 2024 s'explique par plusieurs facteurs, en continuité avec les dynamiques engagées ces dernières années :

➔ Recrutements effectifs sur des postes vacants

Le succès des campagnes de recrutement a permis de pourvoir des postes restés vacants, contribuant ainsi à la hausse des effectifs.



➔ **Création de postes en lien avec les orientations stratégiques**

De nouveaux postes ont été ouverts pour accompagner le développement de dispositifs portés par les établissements :

- Poursuite du renforcement des équipes sur les sites de Fougères et Vitré à la suite de l'extension des journées d'ouverture du CAMSP,
- Déploiement de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) à la Résidence,
- Mise en place de l'unité d'évaluation et d'orientation à la Maison Bleue,
- Lancement du dispositif Paul Cézanne.

➔ **Augmentation du temps de travail de salariés à temps partiel**

Certains professionnels ayant temporairement réduit leur activité (conгés parentaux, temps partiel thérapeutique, etc.) ont augmenté leur volume horaire, ce qui a mécaniquement fait progresser les équivalents temps plein (ETP).

Mise en place du Comité Social et Economique

Dans le cadre de la nouvelle mandature 2023–2027, l'Association Le Parc a formalisé, par accord d'entreprise le 11 janvier 2024, les modalités de fonctionnement du Comité Social et Économique (CSE). Cet accord vise à structurer durablement le dialogue social en l'adaptant aux spécificités de l'association.

Organisation et fonctionnement de l'instance CSE

L'organisation du Comité Social et Économique (CSE) repose sur un modèle centralisé : un CSE unique est mis en place pour représenter l'ensemble des établissements et services de l'Association Le Parc. Cette configuration permet une représentation cohérente et transversale des personnels au sein de l'instance.

Le CSE se réunit au moins six fois par an, selon un calendrier établi en début d'année. Parmi ces réunions, quatre doivent porter spécifiquement sur les thématiques de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE s'appuie également sur deux commissions internes créées sur l'initiative de la direction générale:

- La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), composée de quatre membres élus, se réunit au minimum quatre fois par an. Elle est chargée d'analyser les risques professionnels, de mener des enquêtes et de formuler des propositions d'amélioration.
- La Commission Formation, composée de deux membres (titulaires ou suppléants), se réunit deux fois par an. Elle prépare les consultations relatives à la politique de formation et contribue à l'information des salariés sur ce sujet.



Moyens alloués au CSE

Pour mener à bien ses missions, le CSE dispose de moyens dédiés.

Chaque membre titulaire bénéficie de 21 heures de délégation par mois. En complément, les membres de la CSSCT disposent collectivement d'un crédit de 110 heures supplémentaires par an, mutualisable entre eux.

Des formations spécifiques ont été organisées et financées par l'association pour accompagner les élus dans l'exercice de leurs responsabilités :

- Une formation santé, sécurité et conditions de travail de 5 jours est dispensée lors du premier mandat, et renouvelée pour 3 jours en cas de reconduction.
- Une formation de 2 jours en prise de notes et rédaction est financée pour le secrétaire et son adjoint afin de les accompagner dans la rédaction des procès-verbaux.
- Le référent harcèlement bénéficie d'une formation complémentaire d'une journée.

Formalisation de la politique RH associative

En 2024, l'Association Le Parc a formalisé sa politique RH dans une démarche visant à renforcer la cohérence, l'équité et la lisibilité des pratiques RH à l'échelle de l'ensemble de ses établissements. Ce document de référence fixe un cadre structurant pour accompagner les équipes et répondre aux enjeux du secteur médico-social.

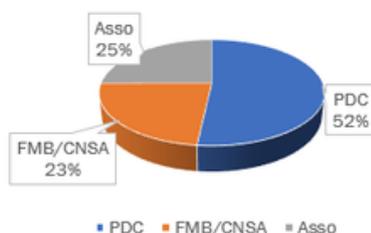
La politique RH couvre l'ensemble des domaines clés : recrutement éthique et inclusif, développement des compétences, conditions de travail, mobilité, rémunération équitable, avantages sociaux, et mesures de soutien individualisé.

Elle s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, avec des priorités fortes pour les années à venir : structuration de la GPEC, digitalisation des outils RH et renforcement des actions QVCT.

Développement des compétences – contribution volontaire de l'association

L'Association est soumise à une obligation conventionnelle d'investissement dans la formation professionnelle équivalente à 0,65 % de la Masse Salariale Brute (MSB). En 2024, afin de répondre aux besoins de formation identifiés, elle a choisi d'augmenter cette participation par une contribution volontaire supplémentaire de 0,30 % de la MSB. Grâce à son engagement financier volontaire et en cohérence avec les orientations définies par l'OPCO Santé, l'Association a optimisé l'accès aux fonds mutualisés de branche, obtenant ainsi des financements complémentaires. Par ailleurs, des fonds de la CNSA ont également contribué au financement de la formation START [1]. En complément, l'Association a mobilisé ses budgets de fonctionnement pour financer des actions de formation

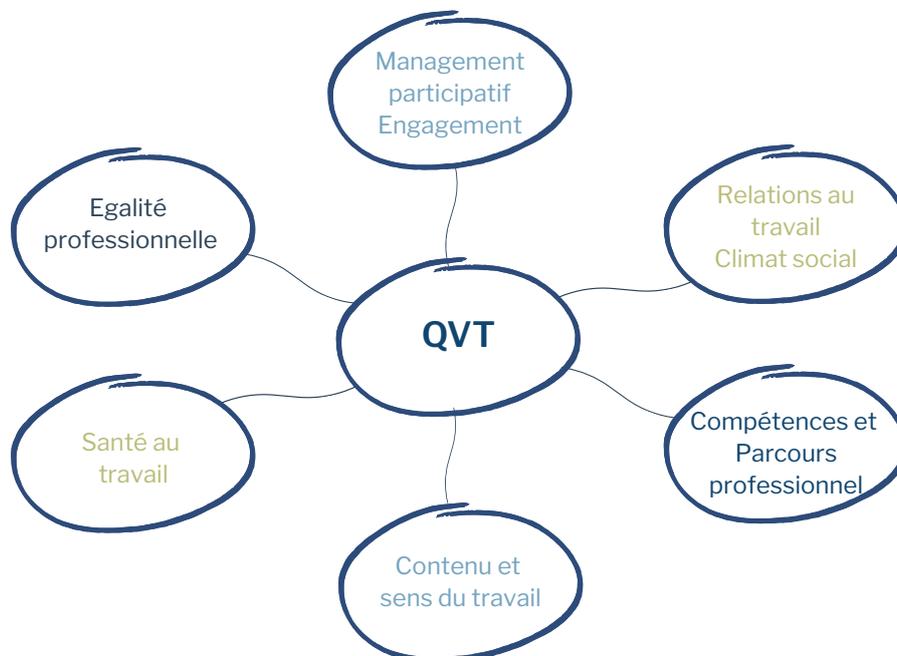
Source investissement formation 2024



[1] Service Territorial d'Accès aux Ressources Transdisciplinaire

Amélioration de la qualité de vie au travail

En 2024, notre démarche QVT s'est structurée autour de six axes prioritaires, traduisant l'engagement de notre organisation en faveur d'un environnement de travail épanouissant, inclusif et participatif.



Cette approche, ancrée dans une logique d'amélioration continue, nourrit notre ambition de faire de la qualité de vie au travail un levier de performance sociale et collective.

Séjour pour tous

L'année 2024 a été marquée par une avancée sociale majeure avec la signature, le 4 juin, de l'accord de branche étendant le bénéfice de l'indemnité Séjour à l'ensemble des professionnels du secteur privé non lucratif, y compris les personnels administratifs, logistiques, techniques, ou encore de restauration. Publié au Journal Officiel le 26 juin, cet accord prévoit une indemnité forfaitaire mensuelle de 238 € brut, versée rétroactivement à compter du 1er janvier 2024.

Cette mesure vient corriger une iniquité fortement ressentie depuis 2022, en reconnaissant le rôle indispensable de tous les salariés dans le bon fonctionnement des établissements. Sa mise en œuvre dès juillet 2024 dans notre structure, avec régularisation sur le premier semestre, marque un signal fort de reconnaissance et de justice sociale.

Elle s'inscrit également dans un mouvement plus large : en 2024, les partenaires sociaux ont poursuivi les négociations en vue de la Convention Collective Unique Étendue (CCUE), dont l'enjeu est de bâtir un cadre plus cohérent, équitable et lisible pour tous les professionnels du secteur. Pour les organisations syndicales, l'élargissement du Séjour constituait d'ailleurs un préalable nécessaire à l'ouverture de ces discussions de fond.





Association Le Parc - 12 Rue Anne Boivent
- 35300 FOUGERES



02.99.94.86.70



WWW.LEPARC.ASSO.FR



ASSOCIATION LE PARC



ASSOCIATION
Le parc