



Brétill'Armor

Association Territoriale 22-35

La solidarité en action



Les PEP

J'adhère!

Bienvenue aux PEP Brétill'Armor

Livret du salarié

Intégration et interconnaissance

Pour une société inclusive

L'action des **PEP** - Pupilles de l'Enseignement Public - s'inscrit dans un mouvement de solidarité fondé il y a plus de cent ans. Elle est portée par une fédération générale qui agit pour le droit et l'accès de toutes et tous à l'éducation, à la santé, au travail, à la vie sociale, aux loisirs, à la culture et au sport.

Née de la fusion des PEP22 et PEP35, en janvier 2019, l'**association "les PEP Brétil'Armor"** apporte en Bretagne des réponses aux besoins générés par les transformations de la société où se creusent inégalités, précarité et exclusion.

Son action, au travers de ses établissements du secteur médico-social, de la protection de l'enfance et de l'animation concerne tous les âges de la vie et s'inscrit dans l'économie sociale et solidaire.

Daniel TROADEC
Président

Nos engagements

- Proposer des offres de services de qualité
- Garantir la qualité du service rendu et assurer le maintien des emplois
- Communiquer autour de nos valeurs et réussites
- Impulser le bénévolat d'action de proximité
- Assurer la pérennité de l'association

Nos ambitions

- Affirmer nos valeurs comme facteurs de cohésion
- Participer à la transformation sociale pour l'émancipation et l'auto-détermination
- Développer des coopérations avec l'Education Nationale
- Etre force de propositions auprès des pouvoirs publics
- Etre un acteur engagé du développement social

L'association adhère à la Fédération Générale des PEP reconnue d'utilité publique en 1919 www.lespep.org



Les 4 axes de notre projet associatif

Extrait

L'éducation populaire, levier pour l'égalité des chances et des droits

Elle permet de garantir le droit à l'accès de toutes et tous à l'éducation, à la culture, au sport, à la santé, au travail et à la vie sociale en participant à une meilleure humanité. Les objectifs de l'éducation populaire, incarnée par les PEP, sont de **favoriser l'inclusion des personnes dans la société** à travers la découverte de soi.

Un militantisme engagé pour agir sur l'évolution des politiques publiques

L'association est un mouvement d'adhérents et de **salariés engagés** qui défendent le sens du travail social en développant des coopérations et en travaillant en partenariat, notamment avec les réseaux associatifs.

Créer une organisation souple, capable d'anticiper les changements sociétaux

Il s'agit de créer dans nos établissements les conditions organisationnelles souples qui encouragent les adaptations permanentes.

Le **travail en équipe**, en impliquant les personnes concernées et leur famille, est essentiel. C'est une valeur ajoutée pour une prise en charge pluridisciplinaire concertée, en lieu et place d'un parcours imposé.

L'organisation doit favoriser l'innovation sociale et concevoir des stratégies offensives pour répondre à nos ambitions.

L'humain au service de l'humain

Mise en place, dans chaque établissement, d'une organisation et des méthodes de travail qui favorisent l'autodétermination des personnes accompagnées ainsi que celle des professionnels et des bénévoles.

Promotion d'une politique de **qualité de vie au travail** et valorisation des savoir-faire professionnels et la mobilité interne.

scannez-moi



En savoir plus sur le projet ?



Une implantation en Bretagne Nord

Implantation des PEP Breïll'Armor sur le territoire

CÔTES D'ARMOR

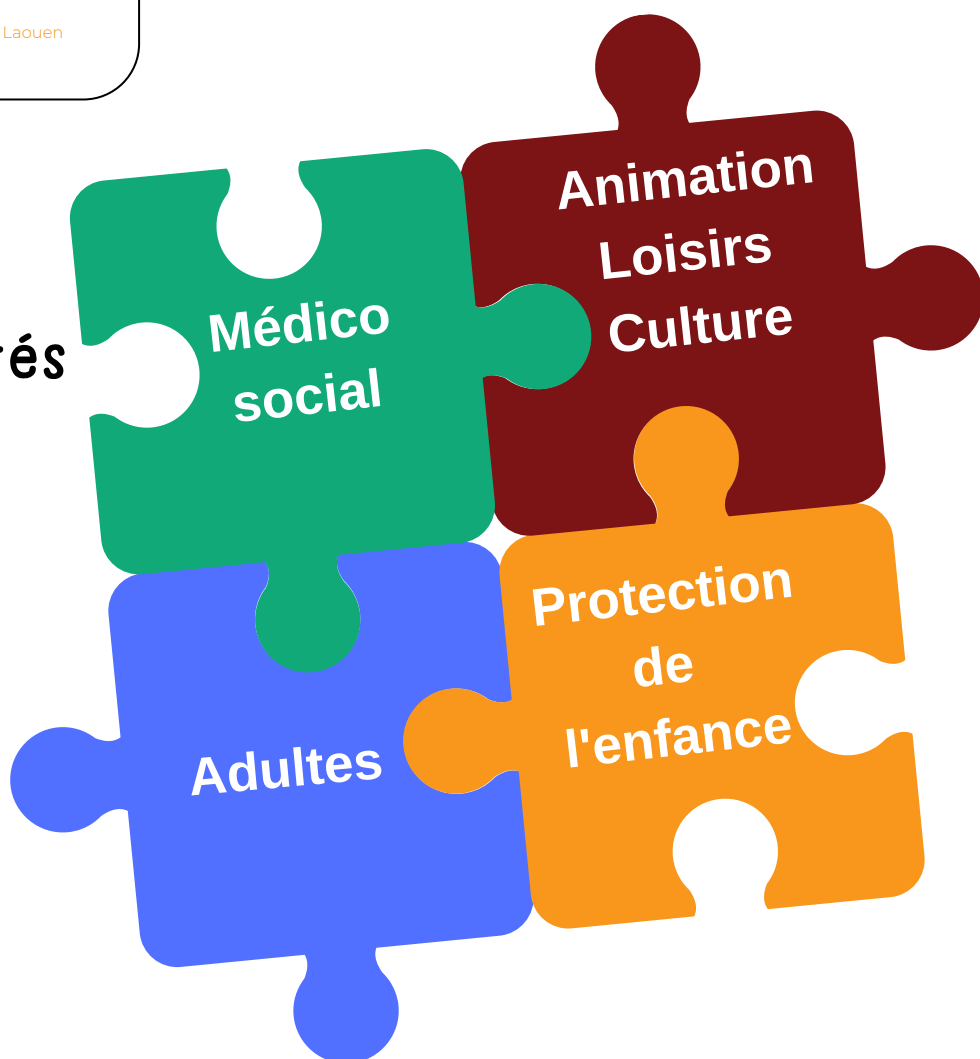
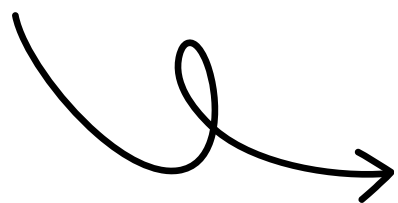
| | |
|------------------------------|--------------------------|
| Dinan | Saint-Brieuc |
| ■ Dispositif ITEP | ■ CMPP Confluence |
| ■ Dispositif ITEP | ■ SAAAS |
| ■ Dispositif ITEP | ■ Dispositif ITEP - SAFT |
| ■ Lieu de vie "Abri Cadabra" | ■ Centre Le Hédraou |
| ■ Lieu de vie "Lamballe" | ■ Centre du Cap Fréhel |

ILLE-ET-VILAINE

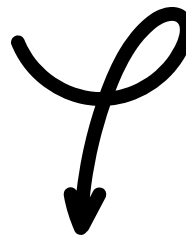
| | |
|--|--------------------------------------|
| Bain-de-Bretagne | Rennes |
| ■ PRE-SAP la Casa (Maison de l'enfance de Carcé) | ■ CAMSP Pitt'Ocha |
| Betton | ■ Centre Angèle Vannier |
| ■ Foyer André Breton | ■ CMPP du Gacet |
| Bréal-Sous-Montfort | ■ CMPP Gaston Chaissac |
| ■ Lieu de vie "Les Marmailles" | ■ Habitats regroupés l'Impérial |
| Bruz | ■ Kerveiza |
| ■ Maison de l'Enfance de Carcé | ■ SAPADHE |
| Cintré | ■ SAVS Angèle Vannier |
| ■ Lieu de vie "Les Adelphe" | ■ SESSAD Bel Air |
| Dol de Bretagne | ■ SAP (Maison de l'Enfance de Carcé) |
| ■ Résidence Scissy | ■ SIEGE SOCIAL |
| ■ CMPP | Saint-Malo |
| Fougères | ■ CMPP CAMSP Pays Malouin |
| ■ Maison du Couesnon | ■ Foyer La Passerelle |
| Redon | ■ DIME-SESSAD-UEMA Les Hautes Roches |
| ■ Maison de Gannel - Bizibul | ■ Résidence Guibert |
| Renac | ■ Résidence Ermitage |
| ■ Lieu de vie "Vent du Sud" | Sixt-sur-Aff |
| | ■ Maison de Gannel - Ti Laouen |



4 secteurs d'activités



Chiffres clés



MÉDICO-SOCIAL

Accompagner chaque parcours tout au long de la vie

1799 Personnes accompagnées en 2025

1 693 ENFANTS ET FAMILLES

106 adultes résidences, SAVS et habitats inclusifs

21 ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

2 DÉPARTEMENTS Ille-et-Vilaine & Côtes-d'Armor

Des réponses de proximité adaptées à chaque âge et à chaque besoin

PEVLC

Des vacances, des loisirs pour tous les enfants toute l'année

5756 Enfants, jeunes et familles accueillis en 2025

2 SITES D'ACCUEIL

+ DE 100 COLLABORATEURS SAISONNIERS

DES VALEURS SOLIDARITÉ ÉDUCATION CITOYENNETÉ

PROTECTION DE L'ENFANCE

Agir pour protéger, accompagner et faire grandir

564 Jeunes accompagnés en 2025

9 ÉTABLISSEMENTS ET LIEUX DE VIE

2 DÉPARTEMENTS Ille-et-Vilaine & Côtes-d'Armor

Accompagnement 365 jours / an

Les pep Bretagne Armorer Association Fondéeur 23.01 La solidarité en action

Nos partenaires



L'Agence Régionale de Santé de Bretagne



Le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine



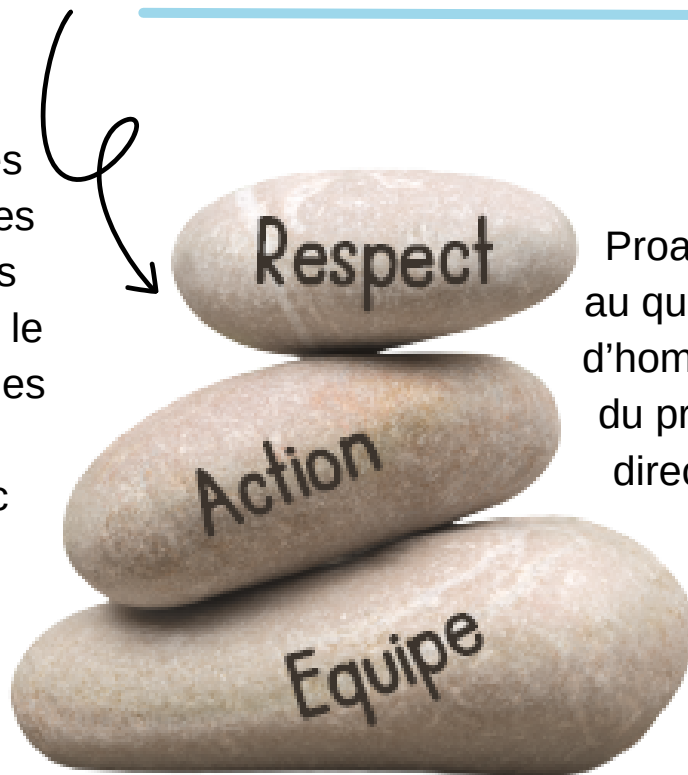
Le Conseil Départemental des Côtes d'Armor



L'Éducation Nationale

L'identité des professionnel·le·s PEP B'A

Capacité à se dire les choses, à assumer ses responsabilités et les décisions prises dans le **Respect** des personnes et des règles en vigueur, le tout avec simplicité et transparence



Proactivité et implication au quotidien de femmes et d'hommes d'**Action** autour du projet associatif ou de direction PEP B'A 2030

Intelligence collective, respect d'autrui, travail en **Equipe**.

La diversité est le moteur de nos équipes, une pluridisciplinarité pour une efficacité collective

Responsabilité sociétale (RSE) et relations de travail

Égalité et respect mutuel

Au travail, femmes et hommes sont considérés à égalité dans leurs compétences, leurs responsabilités et leur parole. Cela implique de ne pas préjuger des capacités ou intentions de l'autre en fonction de son genre. Le respect mutuel est une base incontournable : chacun·e a droit à un environnement professionnel où il ou elle est reconnu·e pour ses qualités et son travail, et non en fonction de stéréotypes sexistes.

Communication et écoute

La parole circule de manière équilibrée, et chacun·e peut s'exprimer sans crainte d'être rabaissé·e ou ignoré·e. L'écoute active est une compétence essentielle pour entretenir des relations de travail saines et équitables.

Comportements déplacés proscrits

Toute remarque à caractère sexuel, commentaire sur l'apparence physique, ou attitude intrusive est bannie. Même sous couvert d'humour, ces comportements peuvent blesser et fragiliser le climat de travail. Les micro-agressions sexistes, souvent banalisées, peuvent s'accumuler et provoquer malaise ou décrochage. En cas de propos ou comportements inappropriés, il est essentiel d'alerter ses collègues, sa hiérarchie ou sont référent harcèlement.

Climat de travail respectueux et inclusif

Un cadre de travail respectueux favorise la coopération, la motivation et l'engagement. Chacun·e doit pouvoir y évoluer sans crainte de subir des jugements. Pour cela, la diversité, et l'égalité professionnelle sont encouragées. L'inclusion ne va pas de soi : elle se construit collectivement et au quotidien.

En cas de problème rapprochez vous de votre référent harcèlement cf. Affichage Obligatoire de chaque établissement

La Gouvernance & Dirigeance



Nouveau bâtiment sur Rennes qui rassemble depuis septembre 2024, les équipes du siège social et certains établissements du médico-social.

CHARTRE MANAGERIALE DES PEP BRETILL'ARMOR

ans un environnement en constante évolution, marqué par la complexité des parcours, les transformations du secteur et des exigences croissantes, les PEP Brétill'Armor font le choix d'un management humanitaire, responsable et engagé. Cette charte pose les repères communs qui guident nos pratiques managériales vis-à-vis des personnes accompagnées, des équipes et du projet associatif.

1. Posture et positionnement

Les mots qui forment les racines de la culture managériale des PEP Brétill'Armor :

Autonomie, Adaptabilité, Bienveillance, Innovation, Équité, Communication, Intégrité, Humilité, Action, Confiance, Écoute, Dialogue, Engagement, Décision, Reconnaissance, Respect, Courage, Proactivité

1. Donner du sens et un cap clair
Réaliser les décisions et priorités quotidiennes au projet, aux valeurs et à la mission de l'association. Clarifier le cap pour que chacun avance avec confiance et en cohésion.
2. Prendre soin de ses équipes
Valoir au bien-être et à l'équilibre de chacun. Être présent, à l'écoute et disponible pour favoriser la confiance, reconnaître les contributions, accompagner les changements et soutenir les équipes dans les situations parfois difficiles.
3. Agir concrètement
Au-delà des constats, être dans l'action ou l'expérimentation et la résolution des difficultés rencontrées. Les anticiper. Contribuer pour évaluer ce qui doit être fait en reconnaissant le droit à l'erreur.
4. Être exemplaire et cohérent
incarner la posture managériale attendue : RESPECT, AUTHENTICITÉ, LOYAUTÉ, RESPONSABILITÉ, HUMILITÉ, ENGAGEMENT, en l'assumant avec SINCÉREté et DISPOSITIVITÉ.
5. Décider avec courage et assumer
Écouter les besoins et la réalité du terrain avant de décider. Décider, même dans l'incertitude, expliquer ses choix, assurer les arbitrages nécessaires et les tenir dans l'intérêt général. Oser dire non si besoin et l'assumer.
6. Communiquer clairement
Communiquer de façon simple, directe et régulière en donnant du sens pour être compris.
7. Responsabiliser chacun
Reconnaître les compétences pour permettre à chacun de prendre sa juste place. Encourager la proactivité, déléguer avec confiance. Fixer un cadre clair et assurer un suivi adapté. Développer le collectif et coopérer.

Notre charte pose les repères communs qui guident nos pratiques managériales au service des personnes accompagnées, des équipes et du projet associatif. Disponible sur la BDCC et sur le site sur la page "nous rejoindre".

Conseil d'Administration,
Bureau,
Président

Direction Générale :
Directrice Générale,
Directrice Administrative et Financière,
Directeur des Ressources Humaines,

**Directions
d'établissements :**
Directeur·rice·s,
Cadres de proximité

Siège :
Ressources Humaines,
Paie, Comptabilité,
Informatique,
Immobilier



Le siège social



Anne Claire GUERIN
Directrice Administrative
et Financière



Murielle CORTOT
Directrice Générale
PEP Brétill'Armor



Bertrand COMBOT
Directeur des
Ressources Humaines

Service DAF

Responsable
comptabilité et
finances

Gestionnaires
Comptable

Assistants Comptable
présents en établissements

Equipe Support

Assistante de
Direction Générale et Communication

Gestionnaire SI

Responsable
projet et
innovation

Assistance
maitrise
d'ouvrage

Amélioration
qualité

Service RH

Responsable Paie

Gestionnaires Paie

Assistants RH

Gestionnaire RH

Gestionnaire
GPEC

Organisation du temps de travail

- Annualisation des horaires pour permettre l'alternance de périodes de fortes ou moindres activités avec pour objectif de faire en moyenne sur la période sa base horaire hebdomadaire de travail
- En fin de période d'annualisation : récupération, report, paiement des heures éventuelles ou CET (Compte Epargne Temps)
- OCTIME est un outil de gestion du temps de travail en cours de déploiement pour permettre l'harmonisation des pratiques entre établissements. Le temps de travail payé correspond au temps effectivement travaillé (hors pause).
- L'enregistrement des heures de travail est arrondi au ¼ d'heure en + ou en - (exemple arrivée à 8h12 = 8h15 et arrivée à 8h04 = 8h00)
- Pour les cadres en forfait jour, le décompte et le suivi mensuel des jours travaillés est à respecter strictement par les intéressés en veillant à respecter le temps minimum de repos quotidien, la bonne planification des congés forfaitaires cadres et solliciter un entretien forfait jour. Nécessité de soldes tous les congés forfaitaires cadres.

Un CSE central (Comité Social et Economique)

6A rue du Bignon à RENNES 0299500947

cse.pepbretillarmor@gmail.com

- 13 salariés titulaires et 13 suppléants pour vous représenter
- Info CSE sur tableau d'affichage dans chaque établissement notamment sur les œuvres sociales
- Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- Dernières élections professionnelles en septembre 2023
- Référent CSE Harcèlement et RGPD (voir tableau d'affichage)

En complément

- Les représentants de proximité des établissements (voir tableau d'affichage)
- Droit d'expression organisé dans chaque établissement
- Des délégués syndicaux

Les textes de référence

(consultables en salle de pause et sur simple demande)

- Convention Collective Nationale 66 pour tous les professionnels du siège, du médico-social et la protection de l'enfance
- Convention Collective Eclat (métiers de l'Education, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation) pour le secteur de l'animation et des loisirs
- Code d'Action Sociale et des familles pour les lieux de vie
- Règlement Intérieur des salariés de l'association
- Accords d'entreprise en vigueur (accord de substitution, Qualité de Vie au Travail, égalité professionnelle, dialogue social...)
- Charte de référence sur le harcèlement et la violence au travail

Info Paie & congés

- Paiement des salaires en général à partir du 27 de chaque mois (hors CDD et sorties des effectifs)
- Les dimanches, les jours fériés et les astreintes sont ainsi payés avec un décalage de 1 mois (la remontée des éléments variables de paie ayant lieu au plus tard pour le 19 du mois)
- Coffre-fort numérique pour recevoir plus rapidement son bulletin de salaire (Digiposte)
- Le compteur des congés payés du bulletin de paie est exprimé en jours ouvrables
- Congés trimestriels 15 ou 18 jours ouvrés/an pour les salariés de la CCN 66 à prendre impérativement sur le trimestre concerné
- Cadres forfait jour : 18 jours congés forfaitaires cadres
- Dons de congés facilités
- 5 jours de congés possibles pour urgence familiale/aidant (Accord égalité femme - Homme)

Mutuelle & Prévoyance

- Adhésion automatique Harmonie mutuelle sur l'option de base sauf cas de dispense justifiée. Le service RH effectue la pré-affiliation sur le site de la mutuelle qui vous adresse un mail pour activer le compte. Participation mutuelle de l'employeur 50 % de la cotisation de base individuelle & 15 € de participation du CSE

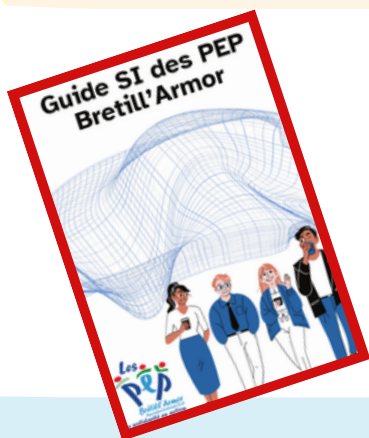
Plus d'infos page 12

- Prévoyance : Chorum ou Collecteam



Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

- Les fiches de fonctions et les référentiels d'activités définissent les attendus de chaque métier
- Un entretien professionnel est réalisé chaque année pour recenser les besoins de formation
- Le Plan de Développement des Compétences est validé chaque année avec le CSE sur proposition des directions d'établissements
- La mobilité professionnelle est encouragée entre établissements dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et les Compétences. **Les offres d'emplois disponibles sont visibles sur le site Internet de l'association**



Système d'information (SI) & Internet

Le respect strict de la **charte d'utilisation des Systèmes d'Information** s'impose à tous
Nous sommes aussi présents sur LinkedIn

Nouveau site internet : www.pepbretilarmor.org

Véhicules de services et frais de déplacement professionnels

- Utilisation si et seulement si permis de conduire en cours de validité
- Respect des règles relatives aux véhicules de service selon règlement intérieur et notes de services
- Les retours à domicile avec les véhicules de service ne sont pas autorisés sauf accord du responsable hiérarchique
- Le cas échéant, participation aux frais de carburant si utilisation du véhicule de service pour rentrer chez soi
- Procédures associatives sur barèmes de remboursement km
- Indemnité kilométrique vélo pour trajet domicile/travail

Divers

- En cas d'accident de travail ou de trajet, nécessité d'informer sans délai son responsable pour qu'il puisse faire une déclaration d'accident du travail (trajet)
- Astreintes organisées selon un calendrier prévisionnel mensuel et payées au réel avec un décalage d'un mois.
- Consigne de sécurité incendie (voir tableau affichage)
- Tout salarié peut devenir adhérent de l'association
- Pour connaître les possibilités de mobilité interne au sein de l'association : se référer aux offres d'emplois du site Internet
- Pour accéder à plus d'informations associatives, se référer aux documents accessibles sur la **base de connaissance commune** présente sur la session à distance de chaque utilisateur

Nos valeurs associatives

L'association, par son éthique et ses actions fait vivre la **laïcité** dans une logique de tolérance et de raison.

La reconnaissance des différences s'exprime concrètement par **l'égalité** d'accès aux droits.



Valeur universelle morale et sociale, la **solidarité** est une manière d'accompagner, d'agir ensemble contre toutes formes d'exclusion.

Aux PEP Brétil'Armor, la **citoyenneté**, c'est un droit et l'exercice d'une responsabilité pour et au sein d'un collectif.

LAÏCITÉ

EGALITÉ

SOLIDARITÉ

CITOYENNETÉ

Notre projet de Direction PEP B'A 2030



Notre ambition pour les PEP B'A 2030

Être un acteur encore mieux reconnu et identifié du secteur médico-social, de la protection de l'enfance et des centres de découvertes en Bretagne

Consolider notre organisation dans un secteur devenu très concurrentiel

Augmenter sensiblement nos capacités d'accueil sur la protection de l'enfance et le secteur médico social

Disposer de centres de découvertes viables

VIS MA VIE



**UNE JOURNÉE POSSIBLE POUR CHANGER DE REGARD,
TISSER DES LIENS, FACILITER L'INTER-CONNAISSANCE**

POURQUOI ?

- Mieux comprendre le métier des autres
- Faciliter les interactions entre terrain et direction
- Créer plus de proximité, de solidarité et de cohésion
- Prendre de meilleures décisions grâce à une vision élargie
- Valoriser la diversité des réalités professionnelles
- Partage des retours d'étonnement en équipe

POUR QUI ?

- Salariés du siège → immersion dans un établissement ;
- Salariés d'établissements → immersion au siège ou dans un autre établissement.

COMMENT PARTICIPER ?

- Choisir un lieu et une date
- Contacter directement le directeur de l'établissement concerné pour convenir des modalités pratiques
- Informer Anne Mouravtzeff du projet

LES PERSONNES QUI ACCUEILLENENT

- Une journée normale
- Pas d'obligation à accepter un "Vis Ma Vie"
- Pas de réciprocité obligatoire

CONTACT

A.MOURAVTZEFF@PEPBRETILLARMOR.ORG



Besoin d'écoute, d'un conseil ?

Des solutions avec :



Écoute psychologique

10 entretiens confidentiels / an / salarié possible avec des psychologues. Soutien en cas de stress, épuisement, deuil, santé, parentalité ...



Information juridique

Conseils téléphoniques sur logement, travail, famille, fiscalité ...



Accompagnement social

Budget, logement, droits, parentalité, retraite, handicap, aidants ...



Conseils médicaux

Médecins à l'écoute pour répondre à vos questions de santé courante (IST, contraception, hygiène de vie, santé au travail ...)




Appels de convivialité

10 échanges/an possible pour rompre l'isolement et recréer du lien



Harmonie Santé Services :
24h/24h et 7 jours sur 7

 09 69 39 29 13

Un numéro unique pour tous les besoins

Mutuelle et Prévoyance selon les établissements



ou



◆ Couverture de la prévoyance

Tous les salarié·e·s (peu importe leur contrat) sont affiliés automatiquement dès leur premier jour à une prévoyance collective couvrant :

Incapacité temporaire de travail (ITT) : indemnités complémentaires versées après le maintien de salaire (90 jours non-cadres, 180 jours cadres).

Invalidité partielle ou totale : rente versée à partir de 33 % d'invalidité reconnue.

Décès ou invalidité absolue et définitive ($\geq 80\%$) : versement d'un capital aux bénéficiaires.

◆ Modalités pratiques

Une notice d'information est remise à l'embauche, avec attestation à signer.

Toute modification du contrat entraîne une nouvelle notice ou un additif remis aux salarié·e·s.

Les correspondants RH sont les relais d'information et tiennent à jour les documents transmis chaque année.

◆ Mise en œuvre

L'arrêt de travail est déclaré sans délai par l'employeur à l'assureur.

Les prestations cessent en cas de reprise d'activité, fin des IJSS, décision médicale ou après 3 ans maximum.

Les rentes ou capitaux sont versés sur dossier complet et justificatifs à jour.

◆ Actualisation et contacts

Les taux de cotisation et les garanties sont actualisés chaque année.

En cas de question : responsable de service, correspondant RH ou contact direct avec l'organisme assureur (CHORUM / COLLECTEAM).

Rapport d'étonnement

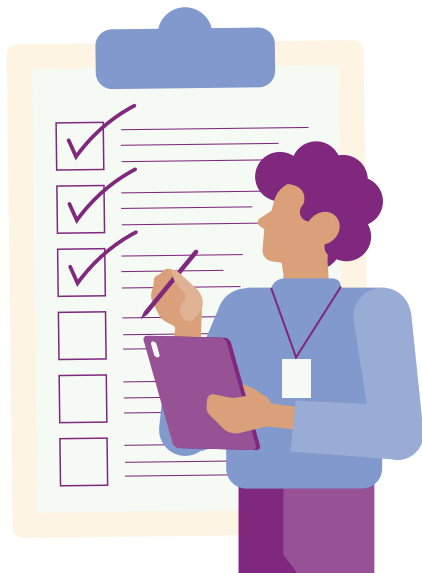
Vous êtes invité.e en tant que nouveau salarié.e des PEP Brétil'Armor à partager avec votre responsable et vos collègues votre rapport d'étonnement

1 Modalités Pratiques

- Après 4 semaines d'activité, un rendez-vous est fixé avec votre responsable hiérarchique
- Présentation orale de votre rapport, c'est l'occasion de se dire les choses

2 Je m'exprime sur :

- Ce à quoi je m'attendais / ce qui correspond à mes attentes,
- Ce qui me surprend / ce qui dépasse mes attentes,
- Ce qui me questionne / ce qui est en-deçà de mes attentes,
- Mes idées d'amélioration,
- Ma projection dans l'association ...



3 Dans quel but ?

- Faciliter mon intégration
- Partager mon "regard neuf", améliorer l'environnement de travail, individuel ou collectif,
- Parce que travailler en équipe c'est important !

Pour faciliter mes premiers pas aux PEP B'A

| | |
|------------------------|---|
| ACCORD DE SUBSTITUTION | Accord d'entreprise régissant les principales règles du fonctionnement associatif suite à la fusion des PEP 22 et 35 (aménagement temps de travail, CET, droit d'expression...) |
| AEMOI / H | Action Educative en Milieu Ouvert Intensive avec Hébergement (nouveau PAD) |
| ALSH | Accueil de Loisirs Sans Hébergement |
| CAMSP / CMPP | Centre d'Action Médico Social Précoce / Centre Médico Psycho Pédagogique |
| CCN | Convention Collective Nationale |
| CET | Compte Epargne Temps |
| CPOM | Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens |
| DITEP | Dispositif Institut Thérapeutique et Pédagogique |
| DIPC | Document Individuel de Prise en Charge |
| DPO | Délégué à la Protection des Données (pour le RGPD) |
| DUD | Document Unique Des Délégations |
| DUI | Dossier Usager Informatisé |
| EPRD / ERRD | Etat Prévisionnel des Recettes et Dépenses / Etat Réalisé des Recettes et Dépenses |
| FRÉVILLE | Nouveau bâtiment sur Rennes qui va rassembler en 2024 les équipes du siège et certains établissements rennais notamment dans le domaine sensoriel |
| GPEC | Gestion prévisionnelles des emplois et compétences |
| IME | Institut Médico Educatif |
| JOURS OUVRABLES | Tous les jours pouvant être légalement travaillés à l'exception du jour de repos (en général le dimanche) et fériés |
| JOURS OUVRÉS | Correspond aux jours habituellement travaillés dans l'association (généralement du lundi au vendredi) |
| LDV | Lieu De Vie |
| MECS | Maison d'Enfants à Caractère Social |
| MEP | Mesure Educative Personnalisée |
| MNA | Mineur Non Accompagné |
| PAI | Projet d'Accueil Individualisé |
| PEP | Pupilles de l'Enseignement Public |
| PEVLC | Politiques Educatives Vacances Loisirs Culture (animation et loisirs) |
| PPEF | Projet Pour l'Enfant et sa Famille |
| PRIME SÉGUR | Revalorisation salariale mensuelle pouvant atteindre 183 euros net pour certains professionnels du secteur médico social et de la protection de l'enfance |
| RGPD | Règlement Général sur la Protection des Données |
| SAAAS | Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à la Scolarisation |
| SAFEP | Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce |
| SAFT | Service d'Accueil Familial Thérapeutique |
| SAPADHE | Service d'Accompagnement Pédagogique A Domicile à l'Hopital ou à l'Ecole |
| SAVS | Service d'Accompagnement à la Vie Sociale |
| SESSAD | Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile |
| SI | Système d'Information |
| TSA | Trouble du Spectre de l'Autisme |
| UEMA | Unité d'Enseignement en Maternelle |

Agir pour
une société
solidaire et inclusive

 LAÏCITÉ

 SOLIDARITÉ

 ÉGALITÉ

 CITOYENNETÉ

RETROUVEZ-NOUS SUR :

Site internet



LinkedIn



Instagram



Facebook



Les PEP Bretil'Armor

Siège Administratif

115 boulevard Albert 1er - TSA 30858

35208 RENNES Cedex



02 99 86 13 30



siege.pepba@pepbretillarmor.org

