

**E.H.P.A.D**

**« MON REPOS »**

Etablissement Hébergement des Personnes Agées Dépendantes



**RAPPORT D'ACTIVITE**

**2022**

## **SOMMAIRE**

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCTION .....</b>                                           | <b>3</b>  |
| <b>LES MOMENTS FORTS DE L'ANNEE .....</b>                           | <b>4</b>  |
| <b>I. LES INSTANCES .....</b>                                       | <b>6</b>  |
| LE CONSEIL D'ADMINISTRATION .....                                   | 6         |
| LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE .....                                  | 6         |
| LE COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT .....                           | 7         |
| LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... | 7         |
| LES CAPL .....                                                      | 8         |
| <b>II. L'ACTIVITE DES UNITES DE VIE / ACCUEIL ET SEJOURS .....</b>  | <b>8</b>  |
| LES JOURNEES REALISEES .....                                        | 8         |
| LES MOUVEMENTS ET L'ANALYSE DE LA POPULATION ACCUEILLIE .....       | 10        |
| LE G.I.R MOYEN PONDERE .....                                        | 16        |
| L'ACTIVITE MEDICALE .....                                           | 18        |
| <b>III. L'ACTIVITE DES SERVICES DE SOINS .....</b>                  | <b>19</b> |
| LES SERVICES DE SOINS .....                                         | 19        |
| LA PSYCHOLOGUE .....                                                | 23        |
| LES SERVICES DE REEDUCATION .....                                   | 24        |
| <b>IV. VIE SOCIALE .....</b>                                        | <b>27</b> |
| <b>V. LE MANAGEMENT .....</b>                                       | <b>29</b> |
| LA DIRECTION .....                                                  | 29        |
| LES DOSSIERS PRIORITAIRES TRAITES EN 2022 .....                     | 30        |
| LE CORPS MEDICAL .....                                              | 41        |
| LE SERVICE QUALITE – GESTION DES RISQUES .....                      | 42        |
| <b>VI. L'ACTIVITE DES SERVICES LOGISTIQUES .....</b>                | <b>48</b> |
| L'ACTIVITE DE LA RESTAURATION / DIETETIQUE / MAGASIN .....          | 48        |
| L'ACTIVITE DES SERVICES TECHNIQUES .....                            | 53        |
| L'ACTIVITE DE LA BLANCHISSERIE .....                                | 54        |
| LE NETTOYAGE ET L'HYGIENE DES LOCAUX .....                          | 56        |
| <b>VII. LE BILAN SOCIAL .....</b>                                   | <b>58</b> |
| LES EFFECTIFS AUTORISES .....                                       | 58        |
| L'ABSENTEISME .....                                                 | 64        |
| LE SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL .....                             | 68        |
| L'ACCUEIL DES ETUDIANTS .....                                       | 69        |
| <b>VIII. LES SERVICES ADMINISTRATIFS .....</b>                      | <b>70</b> |
| L'ACTIVITE DU BUREAU DES ENTREES .....                              | 70        |
| LE BUREAU DU PERSONNEL .....                                        | 71        |
| LES SERVICES ECONOMIQUES ET FINANCIERS .....                        | 72        |
| LE COMPTABLE .....                                                  | 75        |
| LA FORMATION CONTINUE ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE .....         | 75        |

## **INTRODUCTION**

L'établissement « Mon Repos » est un établissement médico-social public autonome, administré par un Conseil d'Administration, dont le Maire de la commune, est Président de droit.

Le personnel relève du statut de la Fonction Publique Hospitalière.

L'établissement est autorisé pour l'accueil de 300 résidents dont 3 en hébergement temporaire. Il comprend 13 services de soins, permettant d'accueillir les résidents en fonction de leur degré d'autonomie, leur pathologie et leurs habitudes de vie.

L'établissement devait signer son 1<sup>er</sup> contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) en 2020 mais la crise sanitaire a modifié les priorités. La signature devrait se concrétiser en 2023.

L'année 2022 a été marquée par la poursuite de la crise sanitaire et son évolution positive avec une baisse de l'épidémie. L'ensemble des résidents ont pu bénéficier d'une dose de rappel, qui n'a pas été obligatoire pour les professionnels.

L'année a été marquée par un fort absentéisme et des difficultés de recrutement, ayant conduit à la fermeture du service Le Buron 2 au cours du dernier trimestre. Le personnel soignant a pu être réaffecté dans les services polyvalents pour équilibrer les effectifs.

Cette décision, impérative pour maintenir un accompagnement qualitatif, a eu des répercussions directes sur les ressources de l'établissement, mais le maintien de la sécurité des soins doit rester une priorité de l'EHPAD.

Je remercie vivement l'ensemble des équipes sur le terrain, les responsables de services, les Cadres de santé, les Médecins et l'équipe de Direction pour leur investissement, leur professionnalisme, leur bienveillance et leur sens du Service Public dans une troisième année encore bien difficile pour nous tous.

Je remercie également le Président et les membres du Conseil d'Administration pour leur confiance accordée tout au long de l'année, malgré les turbulences générées par la crise Covid et les difficultés de recrutement.

Enfin, une pensée émue pour le Dr Laurence Leyrit et Sylvie Charrier, aide-soignante de nuit, qui nous ont quittées brutalement et beaucoup trop tôt.

La directrice,

C. BARTHE MONTAGNE

# LES MOMENTS FORTS DE L'ANNEE

## 1<sup>ère</sup> Semaine de la Qualité de Vie au Travail à l'EHPAD Mon Repos – Juin 2022

**LEZOUX**

### Bien-être et détente pour les « personnels des 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> lignes »

Pour la première année, l'Ehpad Mon Repos de Lezoux a participé à la Semaine nationale pour la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée du 21 au 24 juin.

À l'initiative de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), ce temps fort est destiné à promouvoir la qualité de vie au travail et à diffuser de meilleures pratiques. Cette année, la thématique retenue a porté sur la recherche de sens au travail.

Exposés pendant la crise, les « personnels des premières et secondes lignes » exerçant au sein de différents secteurs d'activité ont exprimé des attentes fortes en quête de sens, d'efficacité au travail et de reconnaissance.

Dans les secteurs en tension comme dans la restauration, les entreprises sont en recherche de nouveaux leviers pour faire revenir à elles une partie des salariés. Au sein des entreprises qui le déploient, la mise en place du télétravail semble accompagner la recherche de nouveaux équilibres (vie professionnelle et personnelle, nouvelles formes de management...) et on observe aussi la recherche d'une autonomie accrue, l'envie d'être associé aux décisions, le besoin de se sentir utile au travail.

Cette crise sanitaire n'a pas épargné l'établissement lezovien qui accueille aujourd'hui quotidiennement 300 résidents. « Nous avons choisi de mettre en œuvre plusieurs actions concrètes autour du bien-être et de la détente. Ces opérations ont concerné les personnels soignants et l'ensemble des collaborateurs des services administratifs, et techniques. »

« Activités gourmandes avec crêpes maison, paëlla offerte sur inscription, glace à l'italienne, possibilité de bénéficier de gommages et de soins pour les mains et pieds grâce à la présence sur site de conseillères spécialisées ou opportunité d'utiliser un matériel de nouvelle technologie comme le MotoMED, un vélo interactif, ont rythmé les rendez-vous proposés pendant la semaine à l'ensemble des agents volontaires de l'établissement », rappelle Catherine Barthe Montagne, la responsable des lieux.

#### Riches temps d'échange

La participation aux animations a pu se faire sur le temps de travail et a donné lieu à de riches temps d'échange, de partage et de convivialité.

De quoi donner envie à l'équipe pluridisciplinaire en charge du projet, composée de Catherine Barthe Montagne, la directrice, Emilie Moriou-Vignau, directrice adjointe, Emmanuelle Paulhan, cadre supérieure de santé, et à Pauline Salgues, la qualitiennne, de prévoir la reconduction de cette opération l'an prochain. ■

**CONVIVIALITÉ.** Plus d'une soixantaine d'agents de l'établissement ont dégusté la paëlla proposée dans le cadre de la Semaine de la qualité de vie.

Thiers



VENDREDI 24 JUIN 2022

**REPAS « PAËLLA GEANTE »**

DE 11H30 A 15H00

A DESTINATION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

SUR INSCRIPTION DANS VOS SERVICES AVANT LE VENDREDI 20 JUIN 2022

SUIVI DE LA CEREMONIE DE REMISE DES MEDAILLES D'HONNEUR REGIONALE, DEPARTEMENTALE ET COMMUNALE A 14H30

**SQVT**

## Mise en place de la plateforme HUBLO – Juin 2022

3 réunions  
d'information



121 inscrits  
dont 77 en interne

294 missions  
postées

224 missions  
pourvues

## Création d'une œuvre commune d'Art-thérapie à l'initiative de l'équipe d'animation



## Réalisation d'un mini film sur Lezoux d'hier et d'aujourd'hui avec les résidents – Octobre 2022



**LEZOUX**

### Émotions et retour sur le passé à l'Ehpad

Une soixantaine de personnes étaient réunies, mardi 4 octobre, à la salle polyvalente de l'Ehpad, pour se plonger dans le riche passé de la ville de Lezoux.

Le projet, né de l'idée des animatrices, consistait à associer des résidents avec leur famille autour d'un thème commun et de créer une dynamique de recherche et de construction collective, qui a été très appréciée.

**La ville au cours du XX<sup>e</sup> siècle**

Tout naturellement, le thème choisi a été la ville de Lezoux, d'hier à aujourd'hui. Avec le concours de la mairie de Lezoux, de la médiathèque, du musée de la Céramique et surtout grâce à la ténacité des résidents impliqués, ce travail de recherche a permis de réunir une centaine de photos prises, pour la plus ancienne, en 1914, et tout au long du siècle dernier.

Il ne restait plus qu'à compiler cet album singulier afin de pouvoir le comparer avec le Lezoux d'aujourd'hui et de le présenter. Ce fut fait grâce à la participation d'un béné-

vole de l'Ehpad qui a monté une vidéo reportage d'une vingtaine de minutes, où l'on peut aisément mesurer l'évolution de la ville au cours du XX<sup>e</sup> siècle. Les commentaires durant la diffusion n'ont pas manqué : « J'ai dansé ici juste après la guerre » ou encore « Cela a bien changé ».

Comme un clin d'œil, la dernière partie de la vidéo était consacrée à l'Ehpad lui-même, qui a bien évolué lui aussi, que ce soit au niveau des hébergements (les chambres d'aujourd'hui sont bien loin du dortoir de 1915) ou des équipements tels les cuisines ou la buanderie.

**HISTOIRE.** Le thème choisi durant cette rencontre était la ville de Lezoux. PHOTO JOEL DAMASE



## **I. LES INSTANCES**

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (C.A)**

En 2022, le Conseil d'Administration s'est réuni à 4 reprises les 20 janvier, 12 avril, 23 juin et 20 octobre.

Les membres du Conseil d'Administration sont les suivants :

M. Alain COSSON, Maire de LEZOUX, Président,  
Mme Anne ROZIERE, Adjointe au Maire, Vice-Présidente,  
Mme Hélène BOUDON, Conseillère Départementale,  
M. Cédric DAUDUIT, Conseiller Départemental,  
Mme Anne-Marie OLIVON, Conseillère Municipale,  
Mme LEPAPE Madeleine, représentante des usagers titulaire,  
Mme Marie-Noëlle PLANEIX, représentante des usagers titulaire,  
Mme Monique COSSON-DUCHET, au titre des personnes qualifiées,  
Mme Christelle COURTINAT, au titre des personnes qualifiées,  
Mme le Docteur Laurence LEYRIT, représentante du corps médical,  
M. Simon TEISSONNIERE, représentant du personnel

### **LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE (C.V.S)**

En 2022, le Conseil de la Vie Sociale a tenu à **5 séances** le 18 janvier, le 3 mars, le 12 avril, le 22 juin, le 15 septembre (extraordinaire) et le 4 octobre 2022.

Sa composition est la suivante au 01/01/2022 :

#### **Représentant des résidents :**

Titulaires :  
M. DUCROUX Jean-Claude  
Mme LEPAPE Madeleine

Suppléants :  
M. CALMY Claude  
Mme DECONCHE Martine  
Mme FANGON Marie-Thérèse

#### **Représentants des familles et/ou des représentants légaux :**

Titulaires :  
Mme GARRAIT Jacqueline

Suppléants :  
M. MENTANTEAU Jean-Louis  
Mme MERRIAUX Annie

#### **Représentant du personnel :**

Titulaires :  
Mme ALBERTI Jessica

Suppléant :  
M TEISSONNIERE Simon

#### **Représentant du Conseil d'Administration :**

Mme Laurence LEYRIT, médecin

#### **Représentant de l'établissement :**

Mme Emmanuelle PAULHAN, cadre supérieure de santé

La Directrice, Madame Catherine BARTHE-MONTAGNE, a siégée avec voix consultative.

## LE CONSEIL TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT (C.T.E)

La composition du Comité Technique d'Etablissement a été arrêtée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

**Présidente** : Madame Catherine BARTHE-MONTAGNE, directrice.

### **Représentants syndicat Sud-Santé Sociaux Solidaire :**

Titulaires :

Mme ALBERTI Jessica  
M TEISSONNIERE Simon  
Mme BARBRY Elise

Suppléants :

Mme CHARRIER Sylvie  
Mme SCHNEIDER Carole  
Mme HOUMOUEDE Maëva

### **Représentants syndicat Force Ouvrière :**

Titulaires :

Mme RIOCREUX Aurélie

Suppléants :

Mme PASCAL Isabelle

Le CTE a tenu à **4 séances** le 20 janvier, le 12 avril, le 20 juin et le 20 octobre 2022.

## LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T)

La composition du CHSCT a été arrêtée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

### **Représentants du personnel titulaires :**

Titulaires :

Mme DE NASCIMENTO Séverine  
Mme SCHNEIDER Carole  
Mme RIOCREUX Aurélie

Suppléants :

M TEISSONNIERE Simon  
Mme HOUMOUEDE Maëva  
Mme CHANROUX Virginie

### **Invités à titre consultatif :**

Mme le Docteur Laurence Leyrit, médecin  
Mme le Docteur Christine BESSON, médecin du travail  
Mme Emilie MORIOU-VIGNAU, directrice adjointe  
Mme Emmanuelle PAULHAN, cadre de santé supérieure  
Mme Béatrice VIEIRA, cadre de santé  
Mme Sylvie ANTUNES, FF cadre de santé  
M Claude LIMAN, cadre de santé  
Mme Pauline SALGUES, qualitiicienne  
M le Responsable du service technique  
M l'Inspecteur du Travail  
M SABETAY-SABIN, représentant de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)

Le CHSCT a tenu à **5 séances** le 10 février (extraordinaire), le 24 mars, le 28 juin, le 29 septembre et le 17 novembre.

## LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES LOCALES

L'établissement dispose de 4 commissions administratives paritaires en local :

- CAPL 2
- CAPL 5
- CAPL 7
- CAPL 8

Suite à la Loi de transformation de la Fonction Publique (Loi du 6 août 2019), les avancements d'échelons et de grades se font automatiquement tout au long de l'année sans consultation des CAP.

Les CAP locales statuent sur des sujets spécifiques en lien avec la carrière des agents (refus de titularisation, licenciement en fin de stage, refus d'un congé de formation professionnelle, examen des propositions de sanction à partir du 2<sup>ème</sup> groupe etc...).

## II. L'ACTIVITE DES UNITES DE VIE / ACCUEIL ET SEJOURS

### LES JOURNEES REALISEES

#### • TAUX D'OCCUPATION

| ACTIVITE REALISEE      | Capacité autorisée | ERRD 2021 | EPRD 2022 | ERRD 2022 | Taux occupation (hors vac et hospit) | Taux occupation (présence réelle) |
|------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Hébergement Permanent  | 297                | 106 836   | 107 384   | 104 557   | 96.45%                               | <b>95.24%</b>                     |
| Hébergement Temporaire | 3                  | 367       | 821       | 504       | 46.03%                               | <b>43.74%</b>                     |

La prévision d'activité pour 2022 était de **107 923** journées conformément à l'annexe 4A Cadre normalisé de présentation de l'annexe activité.

En 2022, l'activité réalisée de **105 061** journées représente une moyenne de **287,84 résidents par jour** et se détaille comme suit :

- ✓ 104 557 journées en hébergement permanent dont 1317 journées d'absence
- ✓ 491 journées en hébergement temporaire dont 25 journées d'absence
- ✓ 13 journées en hébergement temporaire sortie d'hospitalisation
- ✓

L'établissement dispose de 3 lits en hébergement temporaire.

L'activité réalisée est donc inférieure aux prévisions de 2 862 journées.

La forte baisse d'activité s'explique par la fermeture du service « le Buron 2 », service de 20 lits, en octobre 2022 suite à des difficultés majeures de recrutement de personnel soignant. Le personnel de ce service a été redéployé dans les services polyvalents qui accusaient un absentéisme historique.



A noter que ce service accueillait en majorité des résidents autonomes et ne répondait plus aux besoins actuels. Des travaux sont à réaliser pour permettre l'accueil de résidents plus dépendants.

|                                                     | 2020    | 2021    | 2022    |
|-----------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Nombre de journées réalisées Hébergement Permanent  | 108 353 | 106 836 | 105 061 |
| Nombre de journées réalisées Hébergement Temporaire | 266     | 367     | 504     |
| Taux d'occupation                                   | 98,92%  | 97,90%  | 95,95%  |
| Nbre de résidents présents par jour                 | 296     | 293     | 287     |

- **DEPENDANCE**

Au-delà de l'occupation des lits, il est nécessaire de suivre le niveau de dépendance des résidents accueillis tout au long de l'exercice ; celle-ci a une incidence immédiate sur les ressources de l'établissement et le travail des équipes soignantes et logistiques.

|              | Prévisions 2022            |                       |                 | AU 31/12/2022              |                       |                 |
|--------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|
|              | Valorisation en points GIR | Nb de points produits | Nb de résidents | Valorisation en points GIR | Nb de points produits | Nb de résidents |
| <b>GIR 1</b> | 1 040                      | 89 436                | 86              | 1 040                      | 31 200                | 30              |
| <b>GIR 2</b> | 1 040                      | 99 842                | 96              | 1 040                      | 91 520                | 88              |
| <b>GIR 3</b> | 660                        | 23 757                | 36              | 660                        | 33 660                | 51              |
| <b>GIR 4</b> | 660                        | 40 257                | 61              | 660                        | 52 800                | 80              |
| <b>GIR 5</b> | 280                        | 3 360                 | 12              | 280                        | 5 040                 | 18              |
| <b>GIR 6</b> | 280                        | 1 679                 | 6               | 280                        | 2 240                 | 8               |
| - 60 ANS     |                            |                       |                 |                            | 0                     | 2               |
| <b>TOTAL</b> |                            | <b>258 331</b>        | <b>297</b>      |                            | <b>216 460</b>        | <b>277</b>      |
| <b>GMP</b>   | <b>738</b>                 |                       |                 | <b>636,25</b>              |                       |                 |

Le GMP est inférieur aux prévisions de 13.79 %.

Le **GMP** applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 est celui qui a été évalué par les médecins de l'EHPAD et validé par le médecin du Conseil départemental le 18 juin 2021. Il est de **738**.

Le médecin du Conseil Départemental n'intervient que tous les 2,5 ans/3 ans pour la validation du GMP conformément à l'article R.314-170 du code de l'Action Sociale et des familles.

De de fait, les GIR sont toujours réévalués dans l'année par les médecins de l'établissement mais le GMP pris en compte dans le calcul des dotations reste le même durant 2 ans et demi.

- **REPARTITION PAR TYPE DE DEBITEURS**

Le nombre de journées d'aide sociale se maintient sur les 3 dernières années, on note 1 141 journées de plus en 2022 par rapport à 2021.

|                            | 2020           |             | 2021           |             | 2022           |             |
|----------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| Payants (avec APA)         | 73 126         | 67%         | 76 197         | 71%         | 72 914         | 69%         |
| Aide Sociale               | 35 493         | 33%         | 31 006         | 29%         | 32 147         | 31%         |
| <b>TOTAL (en journées)</b> | <b>108 619</b> | <b>100%</b> | <b>107 203</b> | <b>100%</b> | <b>105 061</b> | <b>100%</b> |

Les bénéficiaires de l'aide sociale représentent **31 %** des résidents.

- **L'EVOLUTION DU RESTE A CHARGE**

Le reste à charge pour le résident (hébergement + participation dépendance) s'est élevé à :

- **63,48 euros** pour une chambre individuelle (+ 1,21 %)
- **58,62 euros** pour une chambre double (+ 1,28%)

Le prix de journée moyen a été de 62,60 euros contre 61,85 euros en 2021 (+ 1,21 %).

|                    | 2020           | %     | 2021           | %     | 2022           |
|--------------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|
| Chambre seule      | <b>61,63 €</b> | 1,77% | <b>62,72 €</b> | 1,21% | <b>63,48 €</b> |
| Chambre double     | <b>56,79 €</b> | 1,92% | <b>57,88 €</b> | 1,28% | <b>58,62 €</b> |
| <b>TARIF MOYEN</b> | <b>60,76 €</b> | 1,79% | <b>61,85 €</b> | 1,21% | <b>62,60 €</b> |

Au 31 décembre 2022, **249 résidents bénéficiaient de l'A.P.A** dont 10 hors département.

2 résidents originaires du Puy-de-Dôme ont perçu une ACTP qui n'a pas été convertie en APA.

#### LES MOUVEMENTS ET L'ANALYSE DE LA POPULATION HEBERGE

- **LES MOUVEMENTS**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'établissement comptait 295 résidents. Au 31 décembre de cette même année, il y en avait 277. Cette baisse est liée à la fermeture du Buron 2.

|         | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------|------|------|------|
| Entrées | 67   | 86   | 81   |
| Sorties | 71   | 85   | 99   |

Les sorties se répartissent comme suit :

|                                        | 2020      | 2021      | 2022      |
|----------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Décès                                  | 61        | 69        | 83        |
| <i>dont décès dans l'établissement</i> | 58        | 58        | 73        |
| Résidents hospitalisés CHU ou CH       | 1         | 2         | 1         |
| Hospitalisations suivies de décès      | 3         | 11        | 10        |
| Retours à domicile                     | 8         | 8         | 8         |
| Départs vers d'autres EHPAD            | 1         | 6         | 7         |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>71</b> | <b>85</b> | <b>99</b> |

88% des résidents décédés ont été pris en charge jusqu'au bout dans leur service. La formation des personnels soignants et les interventions de l'équipe mobile de Soins Palliatifs permettent cet accompagnement.

- **LES SORTIES TEMPORAIRES**

**1- Hospitalisations :**

Le nombre de journées d'hospitalisations a fortement diminué (-47,28%), ainsi que la durée du séjour dans l'année (-36,54%) alors que le même nombre de résidents ont été hospitalisés.

|                                           | 2020        | 2021        | 2022        |
|-------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nb de journées d'hospitalisation          | 1 868       | 2 079       | 1 096       |
| Nb de sorties pour hospitalisation        | 93          | 163         | 133         |
| Durée moyenne d'un séjour à l'hôpital     | 20,09 jours | 12,75 jours | 8,24 jours  |
| Nb de résidents hospitalisés dans l'année | 76          | 85          | 85          |
| Durée moyenne par résident hospitalisé    | 24,58 jours | 24,46 jours | 12,89 jours |

Une circulaire du Conseil Départemental du 12 janvier 2018 est relative aux nouvelles modalités de facturation des périodes d'absence. Le nombre de journées d'hospitalisation de moins de 3 jours est désormais différencié.

|                               |                                    | 2020       | 2021       | 2022       |
|-------------------------------|------------------------------------|------------|------------|------------|
| Hospitalisations de - 3 jours | Nb de journées d'hospitalisation   | 234        | 258        | 240        |
|                               | Nb de sorties pour hospitalisation | 88         | 96         | 100        |
|                               | Durée moyenne de séjour            | 2,66 jours | 2,69 jours | 2,40 jours |

**Le nombre d'hospitalisations de plus de 30 jours** a fortement diminué par rapport à l'année 2021 (-66,76%).

La durée moyenne de séjour à l'hôpital a elle aussi diminué par rapport à l'année précédente (-38,26%).

**Le nombre de journées d'hospitalisation de moins de 30 jours** a lui aussi diminué (-24,84%), ainsi que le nombre de sorties pour hospitalisation (-16,00%).

|                                   |                                    | 2020        | 2021        | 2022        |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Hospitalisations de + de 30 jours | Nb de journées d'hospitalisation   | 686         | 1 113       | 370         |
|                                   | Nb de sorties pour hospitalisation | 14          | 13          | 7           |
|                                   | Durée moyenne de séjour            | 49,00 jours | 85,62 jours | 52,86 jours |
| Hospitalisations de - de 30 jours | Nb de journées d'hospitalisation   | 1 182       | 966         | 726         |
|                                   | Nb de sorties pour hospitalisation | 79          | 150         | 126         |
|                                   | Durée moyenne de séjour            | 14,96 jours | 6,44 jours  | 5,76 jours  |

## 2- Vacances :

Le nombre global de journées de vacances reste stable avec 246 journées en 2022. Cela a concerné toujours 22 résidents.

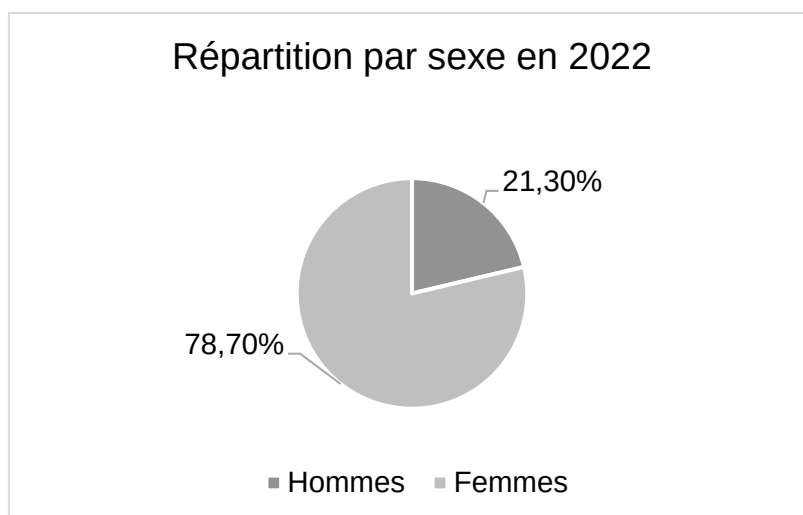
|                                                      | 2020        | 2021        | 2022        |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nb de journées de vacances                           | 205         | 257         | 246         |
| Nb de sorties pour vacances                          | 45          | 46          | 59          |
| Durée moyenne d'un séjour                            | 4,56 jours  | 5,59 jours  | 4,17 jours  |
| Nb de résidents ayant pris des vacances dans l'année | 19          | 22          | 22          |
| Nb moyen de jours de vacances par résident           | 10,79 jours | 11,68 jours | 11,18 jours |

|                          |                                                   | 2020       | 2021       | 2022       |
|--------------------------|---------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Vacances de<br>- 3 jours | <i>Nb de journées de vacances de - 3 jours</i>    | 74         | 99         | 143        |
|                          | <i>Nb de sorties pour vacances de - 3 jours</i>   | 45         | 51         | 72         |
|                          | <i>Durée moyenne d'un séjour long à l'hôpital</i> | 1,64 jours | 1,94 jours | 1,99 jours |

|                          |                                                   | 2020       | 2021       | 2022       |
|--------------------------|---------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Vacances de<br>+ 3 jours | <i>Nb de journées de vacances de + 3 jours</i>    | 131        | 158        | 103        |
|                          | <i>Nb de sorties pour vacances de + 3 jours</i>   | 17         | 26         | 22         |
|                          | <i>Durée moyenne d'un séjour long à l'hôpital</i> | 7,71 jours | 6,08 jours | 4,68 jours |

- **CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION HEBERGEE AU 31 DECEMBRE 2022.**

La répartition femmes-hommes est la suivante :



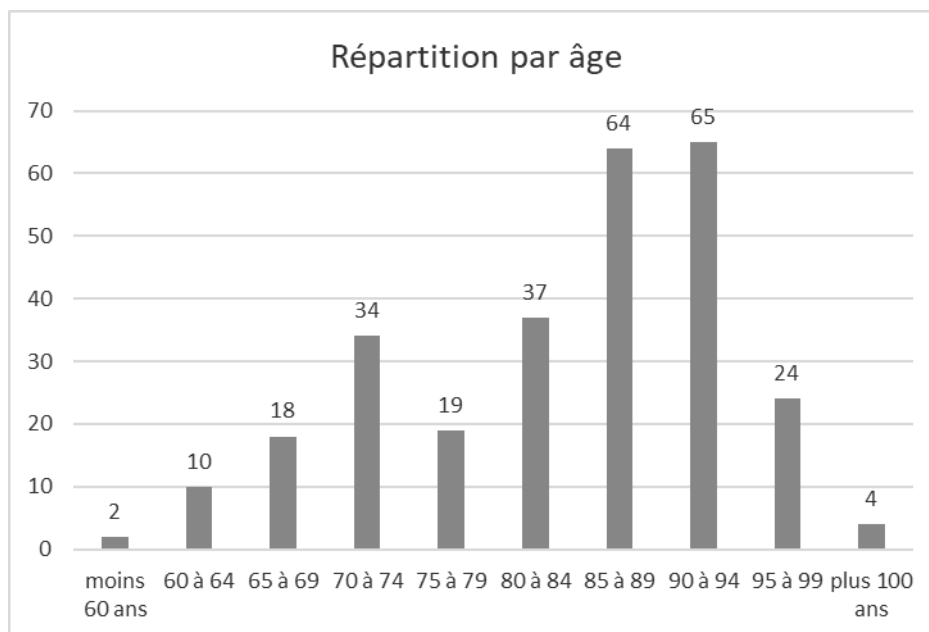
La moyenne d'âge des personnes accueillies est de **83,75 ans** (85,95 en 2021 et 84,47 en 2020).

L'âge moyen des résidents est de 78 ans alors que celui des résidentes est de 85 ans.

Le plus jeune résident a **57 ans** et la plus âgée a **100 ans**.

| TRANCHES D'AGE | HOMMES    |                | FEMMES     |                | TOTAL      |                |
|----------------|-----------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
|                | Nombre    | %              | Nombre     | %              | Nombre     | %              |
| moins 60 ans   | 2         | 3,39%          |            |                | 2          | 0,72%          |
| 60 à 64        | 5         | 8,47%          | 5          | 2,29%          | 10         | 3,61%          |
| 65 à 69        | 9         | 15,25%         | 9          | 4,13%          | 18         | 6,50%          |
| 70 à 74        | 11        | 18,64%         | 23         | 10,55%         | 34         | 12,27%         |
| 75 à 79        | 4         | 6,78%          | 15         | 6,88%          | 19         | 6,86%          |
| 80 à 84        | 7         | 11,86%         | 30         | 13,76%         | 37         | 13,36%         |
| 85 à 89        | 9         | 15,25%         | 55         | 25,23%         | 64         | 23,10%         |
| 90 à 94        | 9         | 15,25%         | 56         | 25,69%         | 65         | 23,47%         |
| 95 à 99        | 2         | 3,39%          | 22         | 10,09%         | 24         | 8,66%          |
| plus 100 ans   | 1         | 1,69%          | 3          | 1,38%          | 4          | 1,44%          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>59</b> | <b>100,00%</b> | <b>218</b> | <b>100,00%</b> | <b>277</b> | <b>100,00%</b> |

Près de la moitié des résidents accueillis ont entre 85 et 95 ans.



- **ORIGINE GÉOGRAPHIQUE**

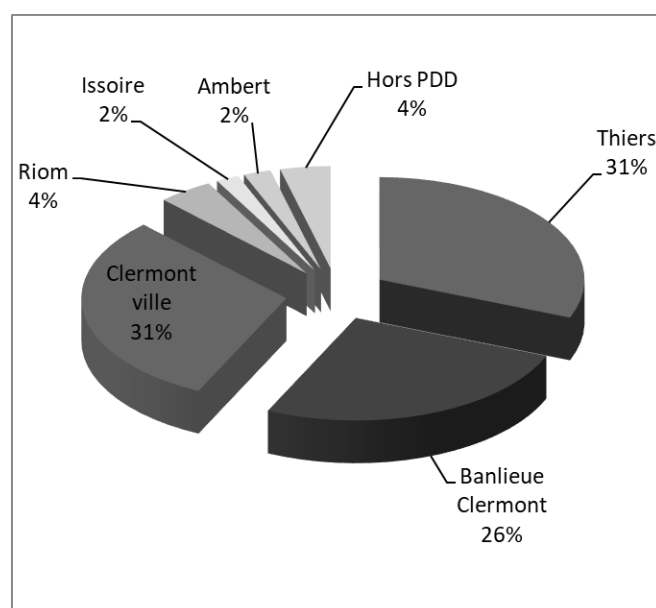
La majorité des résidents est originaire de l'arrondissement de Clermont Ferrand (57 %) suivi de l'arrondissement de Thiers (31 %).

A noter que 27 résidents sont originaires du canton de Lezoux.

Le nombre de résidents provenant d'un autre département est resté quasi identique par rapport à l'année précédente. Il représente moins de 4 % de l'effectif total.

| <b>Origine Géographique</b>                    | <b>2019</b> | <b>%</b>       | <b>2020</b> | <b>%</b>       | <b>2021</b> | <b>%</b>       | <b>2022</b> | <b>%</b>       |
|------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Arrondissement de Thiers                       | 85          | 28,52%         | 93          | 31,63%         | 92          | 31,19%         | 86          | 31,05%         |
| Arrondissement de Clermont, Hors agglomération | 80          | 26,85%         | 76          | 25,85%         | 72          | 24,41%         | 72          | 25,99%         |
| Agglomération de Clermont Ferrand              | 91          | 30,54%         | 75          | 25,51%         | 80          | 27,12%         | 85          | 30,69%         |
| Arrondissement de Riom                         | 15          | 5,03%          | 18          | 6,12%          | 21          | 7,12%          | 12          | 4,33%          |
| Arrondissement d'Issoire                       | 4           | 1,34%          | 7           | 2,38%          | 10          | 3,39%          | 5           | 1,81%          |
| Arrondissement d'Ambert                        | 8           | 2,68%          | 8           | 2,72%          | 7           | 2,37%          | 6           | 2,17%          |
| Hors Puy de Dôme                               | 15          | 5,03%          | 17          | 5,78%          | 13          | 4,41%          | 11          | 3,97%          |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>298</b>  | <b>100,00%</b> | <b>294</b>  | <b>100,00%</b> | <b>295</b>  | <b>100,00%</b> | <b>277</b>  | <b>100,00%</b> |





#### LE G.I.R. MOYEN PONDERE (SITUATION AU 31 DECEMBRE 2022)

Le **GMP** de l'établissement a été validé par le médecin du Conseil Départemental le 18 juin 2021, son évolution est la suivante :

- **738 en juin 2021** (pour une prise en compte au 1<sup>er</sup> janvier 2022)
- 713,24 en avril 2018 (pour une prise en compte au 1<sup>er</sup> janvier 2019, 1<sup>er</sup> janvier 2020 et 1<sup>er</sup> janvier 2021).

La taille de l'établissement permet de différencier les unités d'hébergement et de proposer des orientations spécifiques en fonction de l'état de santé et de dépendance.

Les services Montagnards et Burons accueillent des personnes plus autonomes ou en perte d'autonomie dont certaines ont des troubles géro-psycho-geriatriques.

| Montagnards | Nbre résidents | GMP    | Burons 1 | Nbre résidents | GMP    |
|-------------|----------------|--------|----------|----------------|--------|
| GIR 1       | 0              | 521,82 | GIR 1    | 0              | 410,43 |
| GIR 2       | 2              |        | GIR 2    | 1              |        |
| GIR 3       | 8              |        | GIR 3    | 6              |        |
| GIR 4       | 10             |        | GIR 4    | 8              |        |
| GIR 5       | 1              |        | GIR 5    | 4              |        |
| GIR 6       | 1              |        | GIR 6    | 4              |        |
| TOTAL       | <b>22</b>      |        | TOTAL    | <b>23</b>      |        |
| -60 ANS     | 2              |        |          |                |        |

Les unités de vie protégée (UVP) sont appelées « cantous » et se composent de 4 unités de 10 lits chacune. Elles permettent d'accueillir des résidents déambulants ou présentant des troubles cognitifs importants nécessitant un accompagnement spécialisé.

En fonction de l'évolution des troubles, les résidents des cantous peuvent être amenés à changer de service et peuvent être réorientés vers les services dits polyvalents.

| Cantous | Nbre résidents | GMP    |
|---------|----------------|--------|
| GIR 1   | 0              | 657,44 |
| GIR 2   | 20             |        |
| GIR 3   | 5              |        |
| GIR 4   | 12             |        |
| GIR 5   | 2              |        |
| GIR 6   | 0              |        |
| TOTAL   | <b>39</b>      |        |

### SERVICES POLYVALENTS

Les services polyvalents accueillent des personnes âgées en perte d'autonomie et des grands dépendants. Ils représentent 63 % de la capacité d'accueil. Les unités varient de 18 à 28 lits.

| Tilleuls | Nbre résidents | GMP    |
|----------|----------------|--------|
| GIR 1    | 3              | 669,29 |
| GIR 2    | 8              |        |
| GIR 3    | 10             |        |
| GIR 4    | 5              |        |
| GIR 5    | 1              |        |
| GIR 6    | 1              |        |
| TOTAL    | <b>28</b>      |        |

| Colombière | Nbre résidents | GMP |
|------------|----------------|-----|
| GIR 1      | 4              | 618 |
| GIR 2      | 4              |     |
| GIR 3      | 2              |     |
| GIR 4      | 8              |     |
| GIR 5      | 1              |     |
| GIR 6      | 1              |     |
| TOTAL      | <b>20</b>      |     |

| Blés d'or | Nbre résidents | GMP |
|-----------|----------------|-----|
| GIR 1     | 4              | 710 |
| GIR 2     | 6              |     |
| GIR 3     | 3              |     |
| GIR 4     | 3              |     |
| GIR 5     | 2              |     |
| GIR 6     | 0              |     |
| TOTAL     | <b>18</b>      |     |

| Hirondelles | Nbre résidents | GMP |
|-------------|----------------|-----|
| GIR 1       | 3              |     |
| GIR 2       | 7              |     |
| GIR 3       | 5              |     |
| GIR 4       | 5              |     |
| GIR 5       | 1              |     |
| GIR 6       | 0              |     |
| TOTAL       | <b>21</b>      |     |

| Rossignol | Nbre résidents | GMP    |
|-----------|----------------|--------|
| GIR 1     | 3              | 654,29 |
| GIR 2     | 10             |        |
| GIR 3     | 4              |        |
| GIR 4     | 9              |        |
| GIR 5     | 2              |        |
| GIR 6     | 0              |        |
| TOTAL     | 28             |        |

| Eglantines | Nbre résidents | GMP |
|------------|----------------|-----|
| GIR 1      | 2              | 700 |
| GIR 2      | 13             |     |
| GIR 3      | 3              |     |
| GIR 4      | 5              |     |
| GIR 5      | 2              |     |
| GIR 6      | 0              |     |
| TOTAL      | 25             |     |

| Genêts | Nbre résidents | GMP    |
|--------|----------------|--------|
| GIR 1  | 5              | 661,67 |
| GIR 2  | 6              |        |
| GIR 3  | 3              |        |
| GIR 4  | 8              |        |
| GIR 5  | 2              |        |
| GIR 6  | 0              |        |
| TOTAL  | 24             |        |

| Floralies | Nbre résidents | GMP    |
|-----------|----------------|--------|
| GIR 1     | 6              | 715,93 |
| GIR 2     | 10             |        |
| GIR 3     | 2              |        |
| GIR 4     | 8              |        |
| GIR 5     | 1              |        |
| GIR 6     | 0              |        |
| TOTAL     | 27             |        |

#### L'ACTIVITE MEDICALE

En 2022, la prise en charge médicale est restée fortement impactée par la pandémie Covid :

- Décision de mise en place ou non d'isolement
- Réalisation de tests COVID par PCR auprès des résidents
- Campagne de vaccination anti-COVID avec le vaccin bivalent : recueil des consentements des résidents, des familles et tuteurs, saisie des vaccinations dans la base de santé d'Améli et dans PSI
- Participation aux commissions COVID et à la rédaction des différentes procédures et protocoles
- En présence de cas COVID positifs : suivi des résidents touchés, information des familles, aide aux soins, gestion des consultations, des visites familles et des cas-contacts.

Par ailleurs, l'activité médicale habituelle s'est poursuivie :

- Programmation des entrées et accueil des résidents
- Gestion des urgences, des soins courants, de l'accompagnement de fin de vie
- Réalisation de visites médicales régulières
- Rencontre des familles à leur demande
- Participation aux différentes instances, aux réunions et groupes de travail institutionnels hors COVID : circuit du médicament, transfert de la PUI de Lezoux à Billom
- Codage des grilles AGGIR.
- Participation aux réunions APP
- Poursuite des partenariats avec l'équipe mobile de soins palliatifs de Thiers, l'équipe mobile de gériatrie du CHU et l'équipe mobile de psychiatrie du Centre Hospitalier Spécialisé de Sainte-Marie. Ces équipes ont été sollicitées à plusieurs reprises au cours de l'année 2022.

La PUI de l'EHPAD a été transférée sur le site du CH de Billom et cela a nécessité un travail important :

- Elaboration des dotations en médicaments, injectables, pansements
- Mise en place de différents protocoles (toujours en cours)
- Réunions à Billom avec les pharmaciennes avec notamment participation à l'élaboration du livret thérapeutique...

Les médecins ont pu participer en distanciel à la journée Gériatrique Centre-Auvergne.

La prise en charge médicale a malheureusement été marquée par le décès subit du Docteur Leyrit fin octobre. Le remplacement du Docteur Leyrit a été assuré de façon soit par des médecins retraités, soit par des médecins intérimaires.

### III. L'ACTIVITE DES SERVICES DE SOINS

#### SERVICES DE SOINS

##### 1. GESTION COVID

L'année 2022 a été ponctuée par de nombreux clusters au sein des services de soins, nécessitant la mise en isolement stricte des services au départ, pour être allégée au cours de l'année. Une mise à jour régulière des procédures a été effectuée en fonction des recommandations nationales de l'HAS et de l'équipe mobile d'hygiène du CHU de Clermont Ferrand.



Les services concernés par ces Clusters sont :

| MOIS      | SERVICES                                                                                                                                                            |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Janvier   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Cantou RDC</li><li>- Blés d'or</li></ul>                                                                                    |
| Février   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Buron 2</li><li>- Cantou 1er</li></ul>                                                                                      |
| Avril     | <ul style="list-style-type: none"><li>- Montagnards</li><li>- Tilleuls</li><li>- Colombière</li><li>- Floralies</li><li>- Eglantines</li><li>- Cantou DRC</li></ul> |
| Juillet   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Rossignol</li><li>- Genêts</li></ul>                                                                                        |
| Septembre | <ul style="list-style-type: none"><li>- Montagnards</li></ul>                                                                                                       |
| Décembre  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Rossignol</li><li>- Floralies</li></ul>                                                                                     |

Aux vues du nombre de services touchés, un seul décès en lien avec la pandémie du Covid-19 est à déplorer (résident non vacciné selon son souhait).

Outre les résidents, le personnel soignant a été également fortement touché par la 4<sup>ème</sup> vague de la pandémie.

Le Plan de continuité d'activité a dû être mis en place en décembre 2021 (**du 20 décembre 2021 au 3 janvier 2022 inclus**), en avril 2022 (pour les vacances de printemps) et pour la période estivale (**du 14/07 au 31/08/2022**) afin de maintenir les effectifs :

- Passage à temps plein des agents à temps partiel,
- Suppression des RT, Récupérations d'heures, repos compensateur, hors saison et RF.

Chaque agent avait pour consigne de surligner les jours de rappel possibles et de veiller à une répartition équitable sur la période concernée.

Ce dispositif a permis de préserver les périodes de congés tout en laissant une souplesse à chacun pour s'organiser et en garantissant une sécurité et une solidarité dans l'équipe.

La continuité d'activité s'est organisée par service dans un premier temps, et par secteur par la suite.

Tous les agents mobilisés et rappelés ont bénéficié d'une compensation financière, non imposable.

Au-delà de la pandémie, le taux d'absentéisme n'a cessé d'augmenter et les difficultés de recrutement se sont majorées.

Plusieurs axes de réflexion ont été menés pour palier à ces difficultés. Une plateforme de remplacement via l'application HUBLO a retenu plus particulièrement notre attention, du fait de son existence et des résultats obtenus sur les établissements de proximité.

## **2. MISE EN PLACE HUBLO**



L'application HUBLO est un outil numérique simple d'utilisation, pouvant être téléchargé sur le téléphone portable. Elle permet à l'encadrement de poster des missions de remplacements urgentes et imprévues et aux agents de pouvoir se positionner sur les jours, horaires et services qu'ils souhaitent.

Cette application a pour but de :

- Faciliter la gestion des remplacements
- De préserver la qualité de vie au travail des professionnels de santé (QVT – Axe 2 du Ségur de la santé)
- De sursoir aux difficultés de recrutement (peu de postulants, avec un niveau d'exigences plus élevé)
- De valoriser les personnes qui se mobilisent (compensation financière)

Modalités de fonctionnement :

- 1- Constitution d'un réseau de remplaçants  
Validation de postulants internes à l'établissement et de postulants externes après vérification de leur profil (diplômes et CV exigés) ;
- 2- Publication d'une mission en quelques clics  
Création d'une mission en regard du besoin en précisant la date, l'horaire, la compétence requise et le service.

Diffusion automatique à l'ensemble des soignants du réseau, disponibles et compétents pour cette mission ;

3- Sélection d'un remplaçant et validation de la mission

Choix du remplaçant en fonction de son profil et du respect de la réglementation des temps de repos.

Le postulant retenu reçoit une notification de validation et les autres une notification de refus.

Ce dispositif a été mis en place en juin 2022, à l'essai, pour un an.

Après trois réunions d'information et un démarrage en demi-teinte, le réseau s'est étoffé au fur et à mesure, pour atteindre 121 inscrits au 31/12/2022, dont 77 en interne.

- 294 missions postées
- 224 missions pourvues

Cette plateforme a permis d'absorber en grande partie l'absentéisme de courte durée. Cependant elle n'a pas suffi à sursoir à tous les besoins et a nécessité le recours ponctuel à de l'intérim.

A noter que les absences de plus longue durée n'ont pas pu être remplacées dans leur totalité et ont amené à la fermeture d'un service.

### **3. FERMETURE DU BURON 2**

Depuis quelques années déjà, le taux d'occupation des 45 lits des Burons 1 et 2 n'atteignait pas sa capacité totale. Cela peut s'expliquer par :

- Le manque de dossiers correspondant au profil des résidents recherchés (autonomes et semi-autonomes) ;
- Le nombre important de chambres doubles ;
- Le manque de matériel d'aide aux soins (pas de système de rail au plafond) ;
- Une équipe soignante restreinte pour 45 lits.

De plus l'absentéisme sur la période estivale et des mouvements de personnels ont conduit à des déficits dans les effectifs, huit lignes complètes au planning restaient à pourvoir à la fin de l'été.

Face à ces difficultés, un signalement à l'ARS a été effectué pour les informer de la situation et une demande d'autorisation de fermeture temporaire d'un service a été faite et accordée. Le choix s'est porté sur le Buron 2, service de 20 lits, du fait des difficultés de remplissage.

Dès Septembre 2022, les admissions ont été suspendues sur l'ensemble de l'établissement afin de pouvoir réorienter les résidents de ce service.

Des réunions d'information ont été organisées auprès des résidents d'une part et du personnel soignant de l'autre.

Les résidents ont pu exprimer leurs souhaits de changement de services, de disposition de chambre, du maintien de certains liens sociaux (voisin de table, affinité...) afin d'accompagner au mieux ce changement imprévu lors d'entretiens individuels avec le docteur LEYRIT et / ou Mme PAULHAN.

Les familles et les tuteurs ont été informés au fur et à mesure de l'avancée des décisions par mail par Mme BARTHE-MONTAGNE. L'équipe de direction et les cadres de santé se sont tenus disponibles pour répondre aux sollicitations des proches et des résidents eux-mêmes.

A la mi-novembre, l'ensemble des résidents concernés ont été accueillis dans les services de leur choix, et les souhaits de chacun respectés.

En parallèle, des réunions de service et des entretiens individuels ont été menés par Mme PAULHAN, auprès des agents concernés, pour recueillir leurs souhaits d'affectation future.

Quatre agents ont accepté de changer de service de façon temporaire ou à plus long terme, dans le respect des choix demandés.

Tout au long de cette période de transition, des réajustements des effectifs ont été nécessaires et la trame du Buron 1 a été remaniée et adaptée pour un service de 25 lits accueillant des personnes autonomes et semi-autonomes.

#### **4. MOUVEMENTS CADRES**

La répartition des secteurs des cadres de santé a dû être remaniée à plusieurs reprises du fait :

- De l'absence de Mme Cécile SALESSE ;
- De l'arrivée au 1<sup>er</sup> mars de Mr Claude LIMAN ;
- De la nomination au 1<sup>er</sup> avril au poste de cadre supérieur de santé de Mme Emmanuelle PAULHAN ;
- De l'arrivée au 7 Novembre de Mme Elisabeth COURRET.



Depuis le mois de novembre, l'organisation des cadres de santé est la suivante :

→ Cf Annexe 1 : organisation et responsabilités des cadres de santé

#### **5. SECRETAIRE MEDICALE**

Suite à la réorganisation du circuit du médicament et en regard de l'impact sur le travail infirmier, un mi-temps de secrétariat médical a été mis en place à partir du mois de février 2022.

Ses missions :

- Gestion des rendez-vous médicaux ;
- Gestion des transports sanitaires ;
- Saisie de courriers médicaux ;
- Suivi des comptes-rendus d'hospitalisation ;
- Classement et archivage des dossiers médicaux ;
- Gestion du plan de formation du personnel soignant en complément de son temps de secrétariat.

## 6. SECURISATION DU CIRCUIT DU MEDICAMENT / MISE EN PLACE DE PHARMAWEB



Dans le cadre de la poursuite de la sécurisation du circuit du médicament et de la collaboration avec la PUI de Billom, un logiciel de commande de médicaments et dispositifs médicaux a été installé sur les postes informatiques des salles de soins en septembre 2022.

Ce logiciel permet aux infirmiers de passer les commandes hebdomadaires et urgentes, et aux cadres de santé de gérer les dotations de stupéfiants. Il facilite ainsi la traçabilité des suivis de commandes et des reliquats pour l'EHPAD et la gestion des stocks pour la PUI de Billom.

### LA PSYCHOLOGUE

La psychologue de l'établissement est présente à temps plein.

Ses interventions auprès des résidents se font par indication médicale et suggestion des équipes. Les interventions concernent un ensemble de situations individuelles où sont en jeu la subjectivité de la personne âgée et la souffrance en lien avec le vieillissement normal et/ou pathologique (processus démentiel par exemple). Elles contribuent au diagnostic de symptômes et/ou syndromes psychopathologiques et à la prise en charge de troubles psychiatriques du sujet âgé.

Elles peuvent prendre la forme d'entretiens cliniques ponctuels ou réguliers.

Ces entretiens peuvent permettre des échanges, le maintien d'un investissement relationnel et l'approfondissement de questionnements subjectifs (conflits psychoaffectifs, bilan de vie, contexte de dépression, d'anxiété...). Ils permettent l'écoute d'une subjectivité et l'analyse d'un vécu. Au cours de ces rencontres, la psychologue peut proposer en accord avec le médecin et le résident un travail de relaxation et/ ou des exercices visant le maintien des activités cognitives.

En 2022, **914 entretiens individuels** ont été réalisés :

- **41** personnes ont bénéficié d'un **suivi régulier**, soit **741 entretiens individuels**,
- **48** ont été **vues de façon ponctuelle**, soit **173 entretiens**.



En 2022, **3 résidents** ont bénéficié d'un suivi incluant des séances individuelles de stimulation cognitive, **soit 82 séances individuelles**.

**Une résidente** a bénéficié d'un suivi incluant des séances de relaxation, soit **3 séances**.

Des évaluations cognitives et de dépression ont été réalisées et ont fait l'objet de compte-rendu. On dénombre **9 évaluations cognitives et mnésiques** et **13 évaluations dépression** réalisées par la psychologue.

**Huit familles** ont été reçues en entretien ou ont bénéficiés d'entretiens téléphoniques ; certaines à plusieurs reprises. Au total **17 entretiens familiaux** ont eu lieu.

Ces différentes interventions font l'objet de transmissions quotidiennes orales et écrites dans le cadre d'un travail en collaboration avec les équipes médicales et paramédicales, au total 1185 transmissions ont été rédigées.

Certains temps de réunion pluridisciplinaire ont été maintenus en 2022, la psychologue a pris part à **92 temps de réunion**. En fin d'année 2022, la psychologue a suivi une formation spécifique de 3 jours pour approfondir ses compétences dans la mise en place et la gestion de groupe d'Analyse des Pratiques Professionnels (réunions mises en place sur le service des Montagnards à orientation gériopsychiatrie et menée en collaboration avec le cadre référent du service.)

Des élèves de 3ème ont été accueillis sur des demi-journées pour une présentation du métier de psychologue au sein d'un EHPAD. Une élève de seconde a été accueillies durant une semaine, pour approfondir sa découverte du métier de psychologue, découverte débutée l'an passé lors de son stage de 3ème. De plus, 1 étudiante de L3 et une étudiante de master 2 de psychologie à l'Université Clermont-Auvergne, ont également été accueillies.

En fin d'année 2022, une formation « La bientraitance au travers du projet de vie individualisé » a été organisée auprès de deux groupes de soignants lors de deux-demi-journées.

## LES SERVICES DE REEDUCATION

### ERGOTHERAPIE

Deux ergothérapeutes sont présentes à 100% sur la structure.

- **Actes**

En 2022, les ergothérapeutes ont réalisé **6091 prises en charge** réparties comme suit :

- 3703 actes groupes et prises en charge individuelles
- 2249 actes gestion et installation du matériel
- 139 évaluations

Toutes ces interventions ont été tracées sur le logiciel de soin (1500 actes de transmissions).

L'aménagement de la salle d'ergothérapie (vidéoprojecteur) a permis de relocaliser l'activité Wii sport dans les locaux de rééducation.

- **Matériel**

Les ergothérapeutes gèrent le renouvellement des matériels.

En 2022, elles ont eu en charge d'assurer le lien entre médecin et revendeur pour les chaussures CHUT et bas de contention.

Elles ont également travaillé en collaboration avec l'équipe de la lingerie pour créer une attelle d'ouverture des doigts.

- **Formation et actualisation des connaissances**

Les ergothérapeutes forment le personnel de « Mon Repos » :

- formation « Prévention des chutes » en collaboration avec l'EAPA soit 4 sessions d'1h30 (37 participants) ;
- formation « Aide à l'installation du résident » soit 2 sessions (16 participants).

La formation « prévention des chutes » a été remodelée et sera proposée au nouveau format en 2023.

De plus, les ergothérapeutes ont été formées en interne : Incendie, AFGSU, SIMULAGE et Prévention des chutes en distanciel.

|                                                           |
|-----------------------------------------------------------|
| <b>ENSEIGNEMENT D'ACTIVITES PHYSIQUES ADAPTEES (EAPA)</b> |
|-----------------------------------------------------------|

Un Enseignant d'Activités Physiques Adaptées est présent à temps plein.

- **Description de l'activité physique adaptée**

La mission de l'EAPA est de participer au maintien de l'autonomie des résidents à travers des prises en charge adaptées. Cela peut être des séances individuelles ou collectives. Le but est d'aider aussi bien la personne âgée dans ses déplacements (chambre, couloirs...) que faciliter les prises en charge des soignants dans les activités de la vie quotidienne (toilette, mise au toilettes...).

Il intervient à trois niveaux :

- **La prévention primaire** afin de prévenir les chutes,
- **La prévention secondaire** suite à une chute (en collaboration avec le kinésithérapeute libéral qui intervient ponctuellement dans l'établissement),
- **La prévention tertiaire** : quand le résident continue de chuter malgré les moyens mis en place ; le but étant de limiter le nombre de chutes et de fractures.

- **Bilan de l'année écoulée**

**Prises en charge individuelles**

- Réadaptation à la marche
- Equilibre dynamique et statique
- Renforcement musculaire des membres inférieurs et supérieurs
- Verticalisation
- Séance vélo

L'EAPA intervient sur toute la structure et uniquement sur prescription médicale. Chaque séance dure environ 30 minutes (adaptée selon les capacités physiques du résident).

**Prises en charge collectives**

- Atelier Equilibre : réalisé avec l'ergothérapeute (environ 1h30).

Evaluations de l'équilibre (Test Tinetti dynamique et statique) pour chaque nouvelle entrée dans la structure ainsi que sur demande du médecin pour les résidents déjà présents dans l'EHPAD (après plusieurs chutes).

Gestion et mise en place d'aides de marche (avec ergothérapeutes).

Traçabilité : chaque prise en charge est notée dans le plan de soins (PSI et transmissions).

### **Approche quantitative**

- Individuelle
  - Environ 80 actes par semaine
  - Entre 40 et 45 résidents différents par semaine en 2022 à raison de 1 à 2 séances hebdomadaire (par résident).
- Collective
  - Equilibre : environ 5 à 8 résidents par séance.

En 2022, un total de **2275 prises en charge** a été réalisé dont 53 évaluations d'équilibre (test Tinetti statique et dynamique).

Les installations / gestion d'aide de marche (146), les actes administratifs (412) ainsi que les transmissions (851) ne sont pas comptabilisés dans ces actes.

L'EAPA forme le personnel de « Mon Repos » :

- formation « Prévention des chutes » en collaboration avec les ergothérapeutes soit 2 sessions d'1h30.

#### IV. VIE SOCIALE

L'année 2022 est marquée par un renouvellement des propositions d'animation.

*Objectifs poursuivis : se rapprocher des résidents afin de stimuler au mieux les personnes pour redonner l'envie de tisser des relations et être acteurs. Cela induit une programmation d'activités variées au sein des unités de vie et dans différents lieux de l'Ehpad.*

**Projet de l'année 2022 :** « Lezoux d'hier à aujourd'hui, terre d'histoires ». Un film documentaire a été élaboré à l'aide de : cartes postales anciennes, visites de la cité avec des résidents, documents des familles et de la mairie. Ce projet a permis des échanges riches et nourris avec des résidents Lezoviens.

Utilisation d'une **grande tablette interactive** (activ Tab). C'est un nouvel outil interactif conçu pour un public spécifique avec un grand écran tactile, stimulation cognitive sur des thèmes variés (animaux, nature, l'univers de la cuisine, chansons...). Ce support est prêté à tour de rôle à différentes structures. L'EHPAD a le projet d'en acquérir une.

Tous à table !

- Les ateliers culinaires dans toutes les unités de vie avec pâtisserie et pizzas ;
- Repas avec œufs au plat et barbecue ;
- Glaces à l'italienne pour tous quel que soit le régime alimentaire ;
- Redécouverte des biscuits d'autrefois avec dégustation et échanges ;
- 3 menus proposés pour la semaine bleue : repas « Maghreb », « Italie », « France » avec décoration spécifique ;
- Un repas à visée thérapeutique « mitonnez comme vous aimez ».



**Nos envies de sorties :** nouveau salon de thé de Lezoux, chèvrerie de Sermentizon, chiens guides du CESECAH, pique-nique à Aubusson d'Auvergne, grand marché à Besse dans le Sancy, restaurant asiatique, ramassage-triage et cassage de noix, musée de la Céramique.





**Equithérapie** : dans le prolongement de la médiation animale 4 séances proposées à un groupe défini de résidents avec 3 sorties au centre équestre et une rencontre avec des poneys à l'EHPAD.

Reprise des rencontres avec la qualicienne avec les nouveaux résidents afin de compléter le questionnaire d'accueil et connaître les attentes.

**Projet en Art thérapie** mené par une professionnelle sur le thème « aimer d'un cœur plus large »: séances avec services polyvalents et cantous. Elaboration d'une œuvre collective unique.

Réouverture du **P'tit café** avec ponctuellement des expositions-vente au P'tit Café (vêtements, bijoux)

**Rencontres intergénérationnelles** avec les enfants de l'école de musique et ceux du conseil municipal des jeunes dans le cadre de la remise des colis de Noël de la mairie.

Le pédalier associé à une multitude de destinations (**Cyclotourisme**) continue d'avoir son fan club.



Reprise des **préparations des Olympiades** pour 2023 avec un format en 2 étapes : mini Olympiades entre 4 établissements et un temps festif commun.

Grâce à la participation de plusieurs unités de vie réalisation d'un **Marché de Noël** ouvert à tous avec l'implication de résidents, d'agents et de familles.



## V. LE MANAGEMENT

### LA DIRECTION

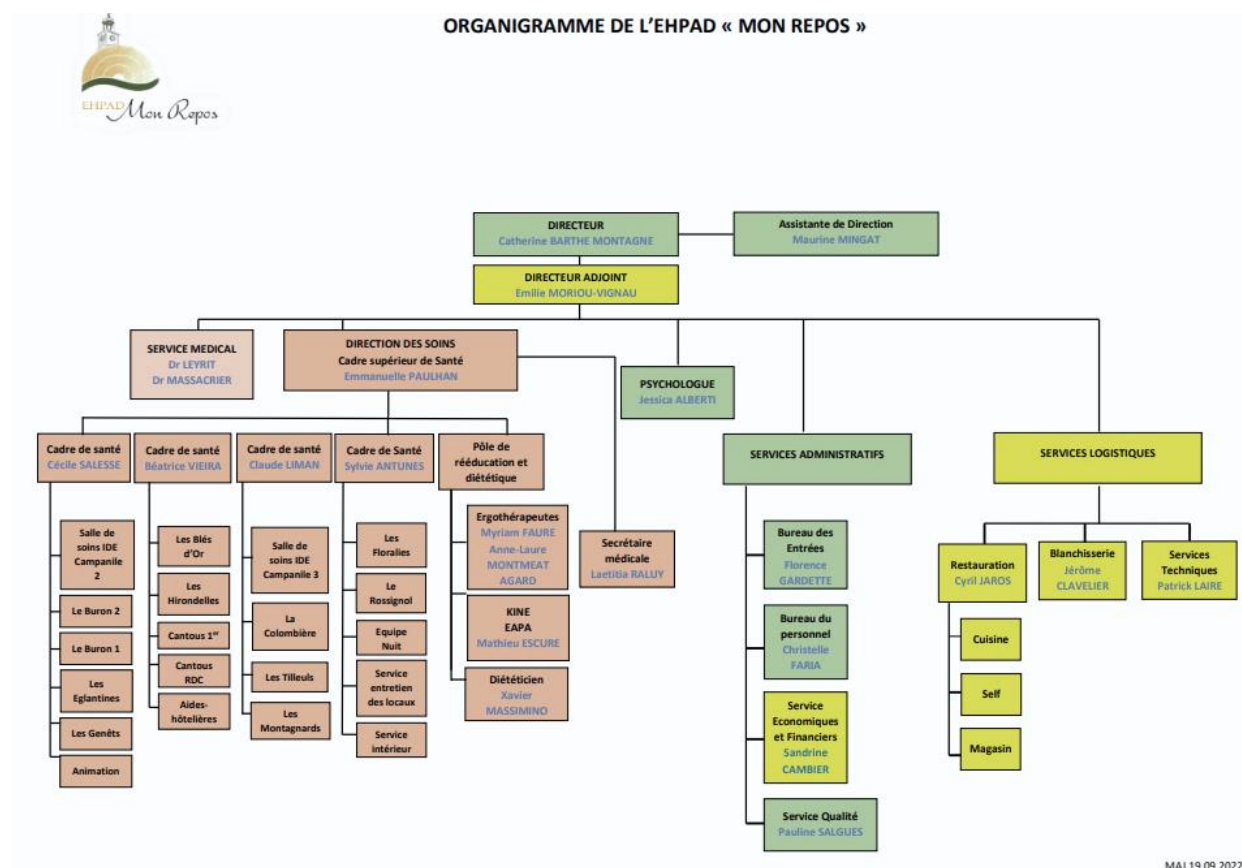
La direction est assurée par Madame Catherine BARTHE MONTAGNE qui a pris ses fonctions le 15 juin 2017.

Madame Emilie MORIOU-VIGNAU, Directrice adjointe, est chargée plus spécifiquement des finances, des achats, de la logistique, des travaux et des systèmes d'information. Elle a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Madame Emmanuelle PAULHAN a pris ses fonctions de Cadre supérieur de santé le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle occupait des fonctions de cadre de santé au sein de la structure depuis le 01/01/2013.

L'établissement fait partie d'une direction commune avec l'EHPAD « Groisne Constance » à Culhat depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les deux établissements, distants de 6 km, bénéficient d'atouts complémentaires. Ce rapprochement administratif a permis de mutualiser certaines ressources administratives, des formations et facilite les échanges entre les deux entités.

Les services de soin sont managés par quatre cadres de santé et les services supports sont gérés par des responsables d'équipe.



Chaque responsable de service assure le management de son équipe et mène les entretiens professionnels de l'ensemble des agents dont il a la responsabilité.

Des réunions d'encadrement ont lieu toutes les deux semaines avec l'ensemble de l'équipe d'encadrement et la direction. Elles permettent d'aborder l'actualité et les problématiques plus

spécifiques de l'établissement. Les réunions débutent par un tour de table afin de favoriser les échanges.

## LES DOSSIERS PRIORITAIRES TRAITES EN 2022

### 1) L'INSTALLATION DU WIFI DANS L'ETABLISSEMENT

Au regard de l'évolution des besoins, des attentes des résidents et en vue du déploiement du nouveau logiciel de soin NETSOINS, l'établissement a installé le wifi dans l'ensemble des bâtiments.

Une étude d'implantation des bornes wifi a été réalisée par le prestataire informatique. Les services techniques de l'établissement ont ensuite procédé au câblage dans tous les services afin de positionner une quarantaine de bornes (premier trimestre 2022). Le prestataire a ensuite installé les bornes et réalisé les premiers tests de réseau.

Le wifi de l'établissement est divisé en trois réseaux étanches pour assurer la sécurité de l'infrastructure informatique :

- Le réseau pour les résidents et familles ;
- Le réseau professionnel pour les services de soins dédié exclusivement à l'utilisation de NETSOINS avec un débit réservé ;
- Le réseau professionnel pour les extérieurs (formateurs, représentants et commerciaux, partenaires, etc.).

Les premiers résidents et familles disposent d'un code personnel fourni par le bureau des entrées.

Le déploiement du wifi dans l'établissement est également un préalable nécessaire au développement de nouveaux outils de communication et à la mise en place de nouvelles méthodes de travail.

### 2) LA RENOVATION DU SYSTEME DES APPELS MALADES

Le système d'appel malade du Campanile 2 étant obsolète, un nouveau système compatible avec les installations plus récentes des autres Campaniles a été déployé.

La société Résintel est intervenue en février 2022 pour les travaux d'installation du nouveau système dans toutes les chambres des trois services du Campanile 2 :

- Rossignol : 28 résidents
- Floralties : 28 résidents
- Burons 2 : 20 résidents

Ces travaux se sont déroulés en « site occupé » durant plusieurs semaines sans aucun incident. Dorénavant, le système d'appel malade fonctionne parfaitement dans ces trois services.

### 3) LE PLAN D'AIDE A L'INVESTISSEMENT (PAI) DU QUOTIDIEN 2021

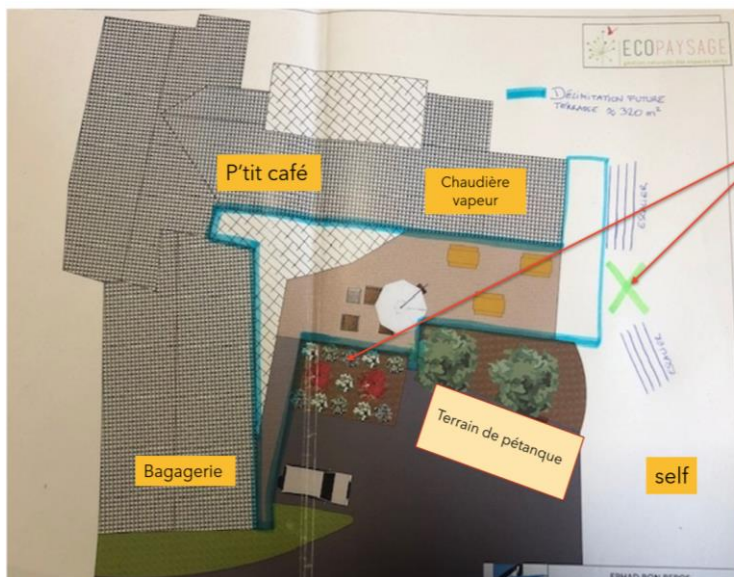
L'instruction du 23/04/2021 relative à la mise en œuvre du Plan d'aide à l'investissement des établissements et services pour personnes âgées a permis à l'EHPAD d'obtenir des financements à hauteur de **82 425 €** au titre de l'année 2021.

Dans la continuité du verdissement de la Place Jean Rimbart en 2019, l'EHPAD a souhaité poursuivre l'aménagement de ses extérieurs pour proposer aux résidents et à leurs familles des espaces ombragés, sécurisés et adaptés.

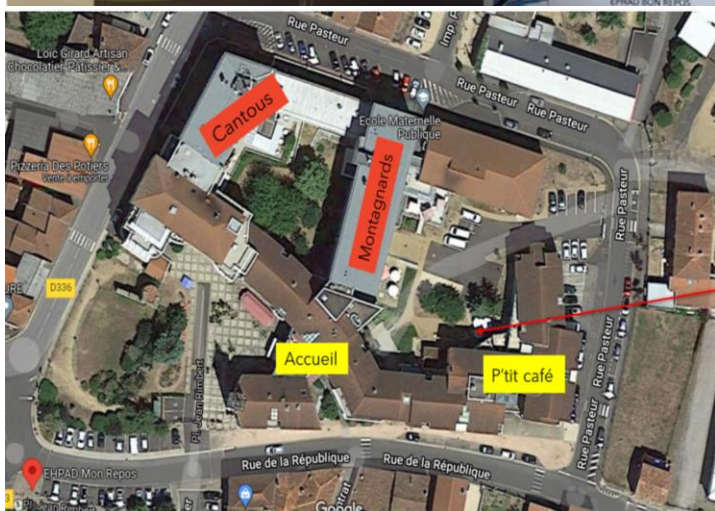


Deux aménagements extérieurs ont été envisagés.

- Le premier projet concerne la réfection et l'agrandissement de **la terrasse du P'tit café** (seule terrasse ombragée de l'établissement ouverte à tous) améliorant ainsi le confort durant la période estivale et la sécurité des résidents (pavés autobloquants favorisant le risque de chute).



- ° Réalisation d'une terrasse de **320m²** environ avec un revêtement adapté.
- ° Réalisation de deux massifs fleuris (arbustes et plantes avec une floraison longue)
- ° Installations de bancs sous les acacias
- ° Réalisation d'une rampe d'accès parking



Réfection et  
agrandissement de  
l'actuelle terrasse du P'tit  
café (lieu privilégié pour les  
résidents et leur famille)  
L'actuelle terrasse est plus  
réduite et non adaptée  
Abattage des deux  
résineux  
Réalisation de deux massifs  
fleuris





- Le second projet concerne l'aménagement **d'un jardin thérapeutique** de 900m<sup>2</sup>, dont une partie en unité protégée et l'autre partie en unité de géronto-psychiatrie.

Ce projet, à l'étude depuis plusieurs années, vise à proposer un espace de déambulation extérieur sécurisé, travaillé conjointement avec un paysagiste.

Des espaces "senteurs" et "touchers" sont prévus ainsi que le renouvellement du mobilier de jardin et l'installation de jardinières thérapeutiques.

Le projet prévoit d'importants travaux de maçonnerie afin de sécuriser les terrasses (nivellement), les agrandir pour permettre la prise des repas des résidents. La création d'une seconde rampe d'accès est également prévue.

L'EHPAD a choisi de faire appel à une entreprise adaptée pour la réalisation de ces aménagements dans la continuité des travaux déjà réalisés Place Jean Rimbart.

## Projet "Jardin thérapeutique" :



**Aménagement d'un jardin thérapeutique :**

- Création d'une promenade en NIDAGRAVEL (sol stabilisé) de 150m<sup>2</sup>, bordure en alu, demande peu d'entretien;
- Mise en place de bacs potagers à hauteur (en mélèze);
- Bac - rampe : arrachage des anciens végétaux, travail du sol et plantations de pommiers et petits fruitiers;
- Création de gazon et mise en place de pas japonais (bois et ardoise);
- Réalisation d'un massif espace vue et senteur : de façon à se trouver de chaque côté de clôture dans le but de créer un brise vue naturel;
- Déplacement de la clôture et du portillon avec création d'un chemin d'accès de la Place Jean Rimbart à la partie « Montagnards » permettant ainsi à d'autres résidents de l'EHPAD et leur famille de s'y rendre;
- Réalisation de plusieurs massifs « espace toucher et senteur » de chaque côté;
- Achat et installation d'un kiosque (en fer, côté Cantous);
- Installation de bancs / achat mobilier extérieur pour les 3 services;
- Remise à niveau et agrandissement des terrasses cantous;
- Réalisation d'une deuxième rampe d'accès côté Cantous (en cours d'étude avec un maçon).

Ces projets ont été travaillés en collaboration avec les équipes et les résidents. Une présentation a été effectuée lors des instances (CVS et CTE).

Des dossiers de demande de subvention ont été déposés en septembre 2021. L'ARS a donné un avis favorable à ces projets en février 2022. Les travaux se dérouleront en début d'année 2023 afin que les résidents puissent profiter de ces espaces au printemps.

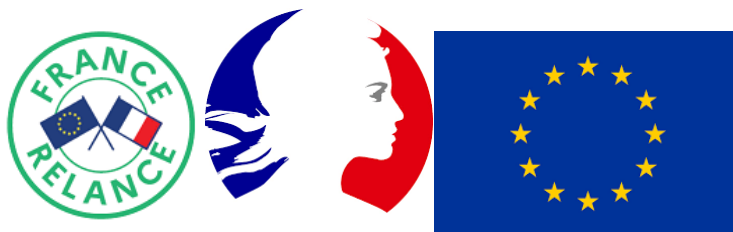
#### **4) LE PLAN D'AIDE A L'INVESTISSEMENT (PAI) DU QUOTIDIEN 2022**

Pour la deuxième année consécutive, le dispositif du PAI est reconduit.

La deuxième tranche de la mesure en faveur de « l'investissement du quotidien » en EHPAD attribut à l'EHPAD Mon Repos une somme forfaitaire de **83 100 €**.

Les projets envisagés (chiffrages transmis à la CNSA le 30/09/22) sont les suivants :

- Une pergola pour une terrasse en rez-de-chaussée ;
- Un dispositif contre le soleil pour l'ATRIUM ;
- La réfection complète du couloir de la blanchisserie emprunté par les résidents et leurs familles pour se rendre au P'tit Café ;
- L'achat d'une ActivTab® (très grande tablette numérique pour les résidents) ;
- L'aménagement d'un dernier espace paysager du côté de la terrasse rénovée et agrandie du P'tit café (PAI 2021).



#### **5) UNE RESTRUCTURATION DE LA BLANCHISSERIE A L'ETUDE**

Pour le traitement de son linge, l'établissement possède sa propre blanchisserie qui traite l'ensemble des catégories de pour un tonnage d'environ 289 tonnes par an soit environ 1 200 kg de linge par jour.

L'équipe assure la prestation qui comprend le traitement du linge (lavage, séchage, pliage, préparation des dotations), le marquage et raccommodage, la gestion des stocks (produits lessiviels, linge) et la maintenance.

Compte tenu de la nécessité de moderniser la blanchisserie et afin de revoir le mode de production d'énergie des équipements, le bureau d'étude COFITEX a été retenu pour réaliser une analyse de l'existant et produire une étude de faisabilité permettant d'avoir, pour chaque scénario, une vision d'ensemble sur les incidences en termes d'infrastructures, de matériels, d'investissements, de personnels, de logistique et de coûts prévisionnels du budget de fonctionnement du service.

Voici un extrait de l'analyse du bureau d'étude COFITEX :

- **Le personnel et les charges de blanchisserie** représentent près de 72,69 % du coût d'exploitation, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne. Cela peut s'expliquer par la faible part des autres postes composant le coût d'exploitation (dotation aux amortissements) et le coût unitaire des ETP, légèrement supérieur à celui habituellement rencontré (personnel âgé).
- La consommation d'eau moyenne est basée sur le ratio moyen de 15 l/kg de linge, compte tenu d'un traitement uniquement en laveuseessoreuse.
- **La consommation de gaz est basée sur le ratio moyen de 1,5 kWh/kg de linge** compte tenu d'une majorité d'équipements de blanchisserie fonctionnant à la vapeur.
- **La consommation d'électricité est basée sur le ratio moyen de 0,30 kWh par kg de linge**, qui est habituellement constatée sur ce type de structure (entre 0,25 à 0,35 kWh par kg).
- **Le coût des produits lessiviels et des produits chimiques est de 0,1186 €/ kg de linge**, légèrement supérieur à la moyenne habituellement constatée sur ce type de structure. On estime que ce poste représente environ 0,08 € à 0,010 €/kg de linge pour une blanchisserie de ce tonnage.
- Le montant relatif à la maintenance du process et des installations techniques de 0,1008 €/kg de linge est supérieur à la moyenne habituellement rencontrée (0,04 à 0,06 €/kg). Il est à noter que le vieillissement global des équipements de process et des installations techniques sera impacté plus fortement à court terme ~~des~~ les années à venir.
- **La dotation annuelle aux amortissements** est faible mais normale et conforme compte tenu du fait qu'une très grande partie des équipements est amortie.
- **Les achats textiles (1,8 %)** sont inférieurs à la moyenne habituellement rencontrée mais conformes au fait que l'établissement n'achète que le linge hôtelier et pas de linge de résidents.

A périmètre de tonnage constant :

L'investissement sur une solution « Process vapeur » fait ressortir un coût d'exploitation annuel de 508 589 €.

L'investissement sur une solution « Process Gaz » fait ressortir un coût d'exploitation annuel de 499 436 €.

Le coût du kilo de linge est de 1,7592 € pour le process vapeur.

Le coût du kilo de linge est de 1,7275 € pour le process gaz

Nota :

Le coût d'exploitation « Process vapeur » ne prend pas en compte les coûts de personnel habilité à la conduite de la chaudière vapeur ni le coût de contrôle décennal qui sera à faire en 2022.

La solution « Process gaz » avec la mise en œuvre de nouveaux matériels de lavage et repassage à chauffage gaz direct permet une baisse des achats d'énergie (eau et gaz) et de limiter l'augmentation du prix du kilo de linge à 2,2%.

**COFITEX préconise :**

***D'abandonner la vapeur pour le chauffage des matériels de séchage et repassage afin de générer des économies d'exploitation.***

***De mettre en place une petite chaudière à chauffage gaz avec ballon d'eau chaude dans la chaufferie pour assurer l'alimentation en eau chaude des laveusesessoreuses.***

A la suite de cette étude de faisabilité, une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage a été conclue avec ce bureau d'étude.

Une consultation publique sera lancée au printemps 2023 avec une réalisation des travaux et l'installation du nouveau matériel début du 2nd trimestre.



## 6) LA SECURISATION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET LA MISE EN PLACE DE NOUVELLES MESSAGERIES

Avec la mise en place du Wifi dans l'établissement et l'accès à internet dans toutes les unités de vie, il est devenu encore plus impératif d'amorcer un important travail sur la sécurisation de nos systèmes d'information.

Au regard de l'actualité du secteur de la santé, la crainte d'une cyberattaque est plausible. La sécurité des données de santé est une priorité pour l'établissement.

Notre prestataire informatique CFIL a procédé à une segmentation de chaque réseau, octroyé des droits spécifiques à chaque utilisateur, opéré des transferts de serveurs afin d'augmenter leur niveau de sécurité, revu à la hausse les pare-feu et systèmes de protection de nos installations, etc.

Cette sécurisation impacte fortement les dépenses en 2022.

Par ailleurs, au printemps 2022, les messageries des professionnels ont migré vers une solution « en location » afin de pouvoir bénéficier de mises à jour de sécurité régulières.

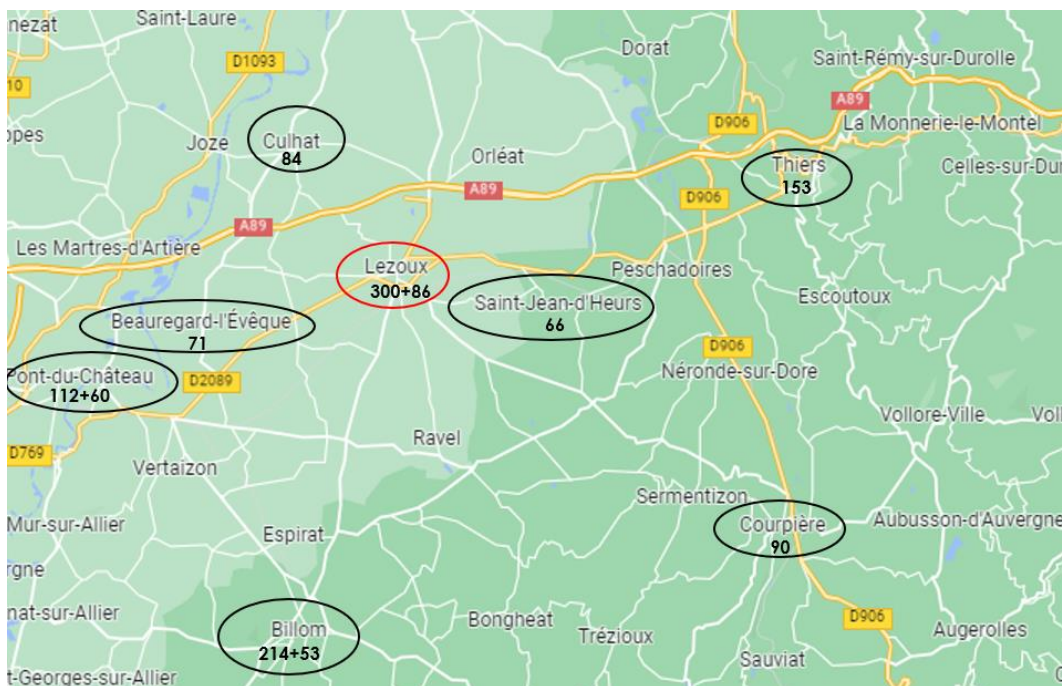
## 7) LE CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et suite à la Loi d'adaptation de la société au vieillissement, le CPOM se substitue à la convention tripartite. D'une durée de 5 ans, il fixe les autorisations, les objectifs et les projets qui seront financés durant cette période. Il constitue un **outil majeur de pilotage** car c'est lui qui permet de concrétiser les projets répondant aux besoins des résidents et de la population locale. Il permet également de **sécuriser les organisations de travail** et d'assurer leur pérennité.

L'EHPAD Mon Repos a un **emplacement stratégique** sur son territoire, il est implanté au cœur du triangle CHU / CH de Thiers / CH de Billom.



Toutefois, le **grand nombre de lits d'EHPAD** sur le territoire constitue une fragilité qu'il convient de prendre en compte pour les années à venir.



Voici un état du **nombre de places d'EHPAD** dans un rayon de 17 km :

| Etablissements                                  | Ville           | Statut         | Capacité autorisée | Distance de Lezoux |
|-------------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|
| EHPAD Mon Repos                                 | LEZOUX          | FPH            | 300                |                    |
| EHPAD Maison St Joseph                          | LEZOUX          | associatif     | 86                 |                    |
| EHPAD Michèle Agenon                            | ST JEAN D'HEURS | mutualiste     | 66                 | 6                  |
| EHPAD Groisne Constance                         | CULHAT          | FPH            | 84                 | 7                  |
| EHPAD Résidence Gautier                         | BEAUREGARD      | territorial    | 71                 | 9                  |
| EHPAD Le Cèdre                                  | PONT DU CHÂTEAU | FPH            | 112                | 12                 |
| EHPAD Les Rives d'Allier                        | PONT DU CHÂTEAU | privé lucratif | 60                 | 12                 |
| EHPAD CH Thiers                                 | THIERS          | FPH            | 153                | 14                 |
| EHPAD La Miséricorde                            | BILLOM          | associatif     | 53                 | 17                 |
| EHPAD CH Billom                                 | BILLOM          | FPH            | 214                | 17                 |
| EHPAD Les Papillons d'Or                        | COURPIERE       | FPH            | 90                 | 17                 |
| <b>TOTAL DE LITS AUTOUR D'UN RAYON DE 17 KM</b> |                 |                | <b>1289</b>        |                    |

Cette cartographie donne un aperçu des enjeux de demain. L'EHPAD Mon Repos doit trouver sa place au milieu de 1289 lits présents dans un rayon de 17 km.

L'enjeu est double :

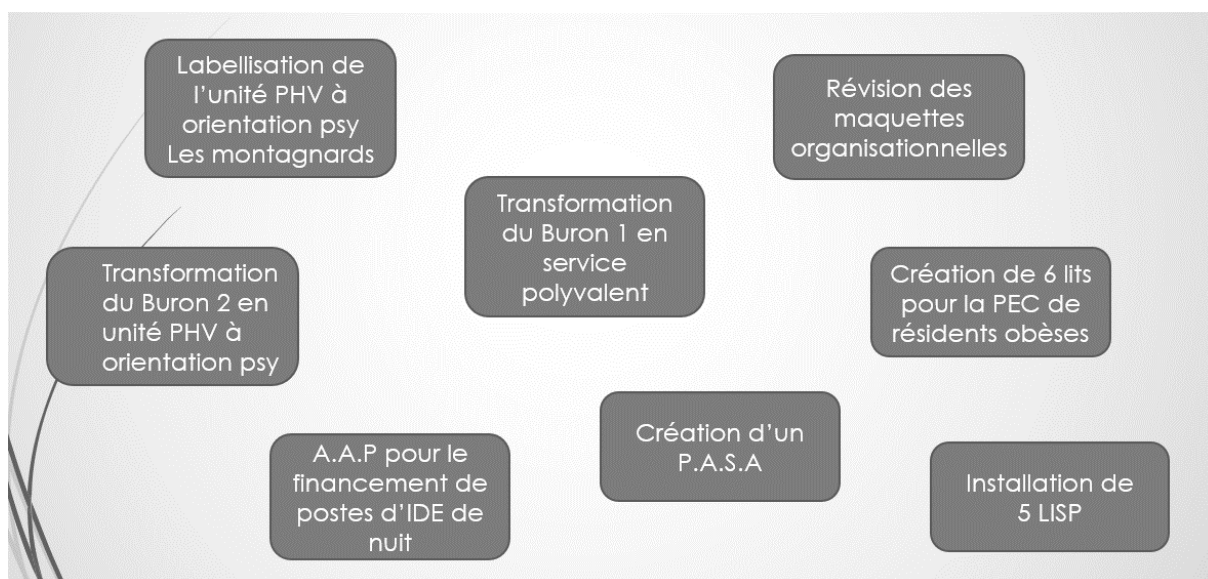
- D'une part, l'établissement doit proposer une **offre de service répondant aux besoins de la population locale**, en prenant en compte les difficultés des structures plus petites à accueillir des publics spécifiques (résidents ayant un fort degré de dépendance, résidents ayant des pathologies psychiatriques et/ou addictives, unités de vie protégée...).
- D'autre part, l'établissement doit **fidéliser ses professionnels** pour assurer une continuité de service indispensable au bon fonctionnement des services, dans un

environnement concurrentiel et disparate (établissements publics hospitaliers, territoriaux, privés lucratifs, associatifs, mutualistes).

**L'EHPAD Mon Repos a des atouts** mais aussi certaines **faiblesses**...

| ATOUTS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | FAIBLESSES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emplacement en centre-ville ;<br>Organisation structurée ;<br>Diversité de l'offre d'accueil ;<br>Présence d'une équipe pluridisciplinaire avec 2 médecins, plateau de rééducation...<br>Encadrement de proximité pour chaque service ;<br>Politique de formation développée ;<br>Equipements et matériels dans tous les services ;<br>Une file active de demandes d'admission ;<br>Enracinement dans le maillage territorial (relations avec les CH, CLIC...) et partenariats multiples. | Situation financière qui se fragilise en exploitation ;<br>Bâti vétuste avec la nécessité d'engager un programme de travaux ;<br>Manque d'attractivité en RH ;<br>Fuite vers d'autres structures (disponibilité, mutation, MAD) ;<br>Sous-dotation en effectif pour développer la Vie Sociale ;<br>Un service de résidents semi-autonomes qui ne correspond plus aux besoins du territoire ;<br>Effet « grande taille » non pris en compte et qui pénalise (superficie des locaux, impact sur les organisations, logistique, dépenses d'énergie...) ;<br>Inquiétudes face à l'inflation. |

... mais aussi de **nombreux projets** :



Un travail préparatoire a été réalisé de juin 2021 à septembre 2022, incluant les cadres et responsables de tous les services. Le diagnostic a été remis aux autorités de tarification.

Une mise à jour des fiches actions en groupe de travail a eu lieu et a permis de les référencer au format qualité. Au total, sur la durée du CPOM, cela représente :

- 16 fiches actions obligatoires ;
- 9 fiches actions facultatives.

Les indicateurs de suivi de chaque fiche action ont été recensés et seront suivis pour assurer l'état d'avancement et l'atteinte des objectifs. Lors de la mise à jour du projet d'établissement, les thématiques abordées dans les fiches actions seront intégrées à la rédaction.

Une première réunion de concertation a eu lieu le 18 octobre 2022 en présence de représentants de l'ARS, du Conseil Départemental et des organisations syndicales de l'EHPAD.

La négociation doit se poursuivre pour aboutir à la signature du CPOM sur l'année 2023.

## **8) L'AXE 2 DU SEGUR DE LA SANTE**

Les accords du Ségur de la Santé ont vocation à **revaloriser les métiers du Grand Age et de l'Autonomie** en améliorant le quotidien et la rémunération des professionnels de santé dans les hôpitaux mais aussi dans les EHPADs.

Ces accords doivent permettre une attractivité des métiers et aider à l'adaptation des établissements aux besoins des populations.

Le Ségur, **c'est avant tout 183 € nets par mois** pour l'ensemble des professionnels non médicaux et une rémunération complémentaire pour les professionnels au contact des résidents à travers la revalorisation de leurs grilles indiciaires.

L'EHPAD Mon Repos a signé son 1<sup>er</sup> accord local le 30/09/2022, après 4 réunions de travail avec les organisations syndicales. Il entre en vigueur au 01/01/2023 pour une durée de 4 ans.

La perte d'attractivité des métiers du soin en partie liée aux contraintes inhérentes à la continuité de service et à leurs conséquences sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, est un enjeu majeur.

Certaines mesures pourront être mises en place mais l'octroi de moyens financiers supplémentaires sont néanmoins impératifs pour répondre à l'ensemble des engagements de cet accord.

## **9) LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

Les élections professionnelles permettant le renouvellement des membres des instances de dialogue social ont eu lieu le **8 décembre 2022**.

Elles ont permis le renouvellement de la représentativité des personnels pour 4 ans au sein du Conseil de la Vie Sociale, du Conseil Social d'Etablissement et du Conseil d'Administration.

Ces élections concernent l'ensemble des personnels, titulaires et contractuels, qui votent selon des règles bien précises.

- 253 étaient inscrits sur les listes.
- 3 organisations syndicales étaient représentées.
- 14 agents ont été élus à l'issue des scrutins.

Un travail conséquent a été mené par l'équipe du Bureau du Personnel.

## **10) LA PARTICIPATION AU DISPOSITIF DE LITS HEBERGEMENT TEMPORAIRE EN SORTIE D'HOSPITALISATION**

Il s'agit de proposer aux personnes âgées en perte d'autonomie, sortant des urgences ou d'hospitalisation y compris de SSR et ne relevant plus de soins médicaux lourds, un hébergement temporaire d'une durée maximale de 30 jours, l'objectif étant de préparer le retour à domicile. Ce dispositif permet également de soulager la tension hospitalière concernant les besoins journaliers de lits.

Le financement accordé a pour but de ramener le reste à charge journalier pour le résident au montant du forfait journalier hospitalier, soit 20 euros.

En 2022, 26 EHPADs de la région AURA se sont inscrits dans ce dispositif. L'EHPAD Mon Repos a accueilli deux personnes à ce titre en décembre 2022.

### 11) LA FINALISATION DE L'ADHESION AU GCS LIMAGNE- LIVRADOIS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la PUI de l'EHPAD Mon Repos est fermée et les traitements de l'ensemble des résidents de l'EHPAD sont préparés par l'automate et l'équipe de la Pharmacie à usage intérieur du CH de Billom dans le cadre du Groupement de Coopération Sanitaire Limagne-Livradois.

Le personnel a été intégré à l'équipe de la P.U.I de Billom et une des préparatrices a fait valoir ses droits à la retraite.

Des réunions mensuelles et des assemblées générales régulières permettent de faire le point sur l'organisation de la PUI et de répondre aux besoins et demandes des établissements membres.

### 12) L'ELABORATION DU DOCUMENT D'ANALYSE DES RISQUES DE DEFAILLANCE ÉLECTRIQUE (DARDE)

Dans un contexte qui faisait craindre des tensions d'approvisionnement en électricité, le Document d'Analyse des Risques de Défaillance Électrique (DARDE) de l'établissement a été élaboré afin de se préparer aux risques liés à une défaillance électrique.

Il permet d'avoir une **vision objective des risques** en cas de délestage ou de coupure électrique et d'identifier des axes d'amélioration prioritaires.

Il doit permettre :

- D'identifier les risques de panne d'électricité
- D'analyser les conséquences sur la sécurité dans l'EHPAD (accès, prise en charge des résidents, etc.)
- De définir des mesures à mettre en œuvre afin d'assurer la continuité de l'activité en cas de panne
- De prendre des mesures pour assurer la continuité des soins en cas de panne.

L'établissement dispose d'un **groupe électrogène** dont le suivi est rigoureux et régulier (essais tous les mois, contrat de maintenance, réalisations de contrôles périodiques).

### 13) LA SELECTION DE L'ETABLISSEMENT POUR LE PROJET SANTE (SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT NOVATEUR A LA TRANSITION ENERGETIQUE)

L'Aduhme et le Département du Puy-de-Dôme ont été lauréats de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) CHARME lancé par la FNCCR et portant sur la **rénovation énergétique des établissements sociaux et médicosociaux**.





Le dispositif SANTé (Service d'Accompagnement Novateur à la Transition énergétique) retenu dans ce cadre, consiste à accompagner une vingtaine d'établissements (majoritairement des EHPAD) dans leur projet ambitieux de rénovation énergétique en vue de répondre aux **obligations du décret tertiaire** et en utilisant notamment l'outil des Marchés publics globaux de performance (MPGP).

Pour ce faire, un binôme d'experts a été recruté par l'Aduhme et le Département.



Le projet « SANTé » a pour but de déployer une ingénierie territoriale en génie thermique et énergétique ainsi qu'en montage administratif, juridique et financier.

- Pour **faciliter l'amélioration de la performance énergétique** d'équipements d'hébergement.
- Pour **réduire le poids de l'énergie** dans les coûts journées,
- Pour **améliorer le confort thermique** des résidents
- Pour respecter les obligations du **décret tertiaire**.

Ce projet se décompose en plusieurs étapes.

**ETAPE 1** : sélection de 20 établissements lauréats afin de réaliser un audit, de déterminer leur profil énergétique et un accompagnement sur la gestion de l'énergie et des actions d'optimisation.

Le diagnostic a permis de faire un état des lieux des travaux à venir et des axes d'améliorations, en lien avec les obligations du décret tertiaire :

- Travaux de rénovation, isolation des murs, mise au norme ou création de sanitaires dans certaines chambres, remplacement progressif de l'ensemble des chaudières de l'établissement, etc.
- Emissions des gaz à effet de serre ;
- Possibilités de mettre en place des solutions alternatives de production d'énergie.

**ETAPE 2** : sélection parmi les 20 établissements de 10 lauréats « finalistes » dans le but d'obtenir un accompagnement plus intense vers des rénovations en MOP (Maitrise d'Ouvrage Public) ou MPGP (Marché Public Global de Performance).

Pour cela, la constitution d'un groupement de commandes pour la passation d'un marché pour une « AMO amont » était nécessaire (délibération requise du Conseil d'Administration). Le Conseil Départemental 63 est désigné coordonnateur du groupement pour l'ensemble des membres (les 10 ESMS sélectionnés).

**Notre établissement fait partie des 20 puis 10 lauréats.**

Le profil énergétique sera présenté en janvier 2023 et la mission « AMO amont » sera lancée au printemps 2023.

#### **14) LA MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE TECHNIQUE MUTUALISEE AU SEIN DE LA DIRECTION COMMUNE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'astreinte technique de L'EHPAD Mon Repos est **mutualisée** deux semaines par mois avec celle l'EHPAD de Culhat. Cela a permis de se mettre en conformité

avec la réglementation. L'équipe technique de Culhat assure ainsi deux semaines d'astreinte sur leur établissement puis passe le relais au service technique de Mon Repos les deux autres semaines.

Les déplacements sur l'établissement de Culhat pour l'année 2022 sont peu nombreux et les interventions restent marginales.

## **15) L'IMPACT DE L'INFLATION ET DE LA CRISE ENERGETIQUE**

La hausse des prix à la consommation s'est élevée à **5,2 %** en moyenne annuelle sur l'ensemble de 2022, a annoncé l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) le 13/01/23, tout en confirmant qu'elle s'est élevée à 5,9 % en décembre 2022, par rapport à décembre 2021. L'inflation moyenne était de 1,6 % en 2021.

Sur l'ensemble de l'année 2022, *« la hausse de l'inflation résulte d'une accélération des prix de l'énergie (+ 23,1 % après + 10,5 % en 2021) et de l'alimentation (+ 6,8 % après + 0,6 %), et dans une moindre mesure des produits manufacturés et des services, qui ont progressé de 3 % »*, a détaillé l'Insee dans son communiqué.

La crise énergétique mondiale génère une pénurie dans le monde, et le budget de l'établissement en ressent les effets directs. Malgré les différentes baisses de consommations (gaz et électricité, produits d'entretien, denrées alimentaires, protection contre l'incontinence, etc.), les augmentations tarifaires mettent en difficulté les finances de l'établissement (cf. rapport financier).

### **LE CORPS MEDICAL**

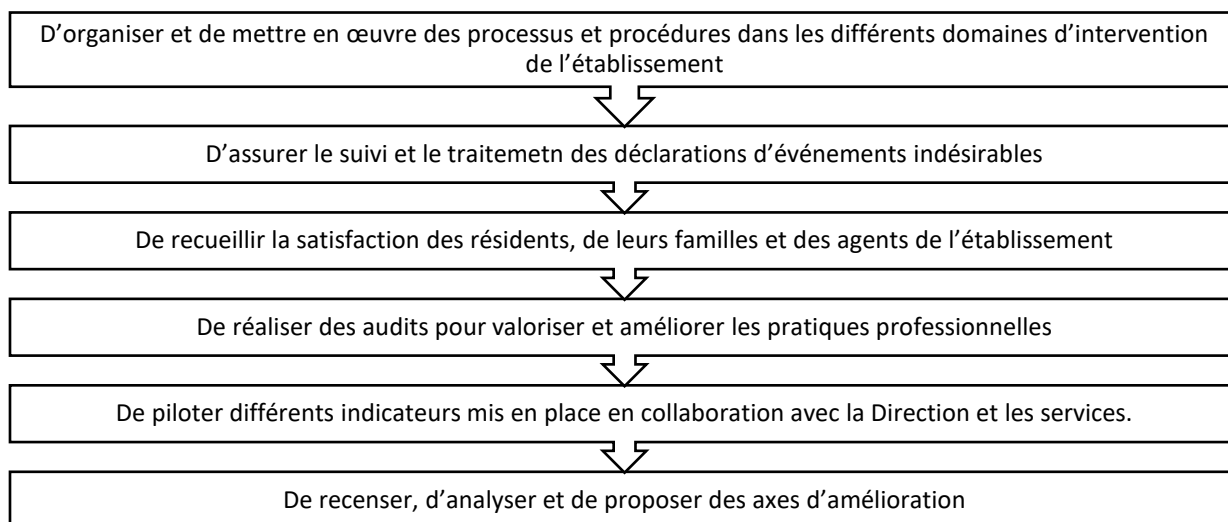
L'établissement dispose d'un temps médical salarié pour un temps de travail équivalent à 1,80 ETP.

Deux médecins se partagent le suivi médical des 300 résidents.

La P.U.I a fermé sur le site de Mon Repos le 31 décembre 2021 puisque l'établissement adhère désormais au Groupement de Coopération Sanitaire P.U.I Limagne Livradois. Le personnel a été intégré à l'équipe de la P.U.I de Billom et une des préparatrices a fait valoir ses droits à la retraite.

L'établissement dispose d'une qualitiennne à 60%, qui intervient également dans l'EHPAD de Culhat (40%).

La qualitiennne a pour mission :



- **NOUVEAU REFERENTIEL D'EVALUATION DE LA QUALITE DES ESMS**

L'évaluation de la qualité des Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS) repose désormais sur un référentiel national élaboré par la Haute Autorité de Santé (HAS). Ce dernier a été diffusé le 08 mars 2022.

Le référentiel est centré sur la personne accompagnée construit autour de 9 thématiques. Le rythme de ces évaluations est quinquennal. Il comprend :



Le référentiel s'appuie sur un manuel qui définit trois méthodes pour évaluer les pratiques et les organisations, au plus proche du terrain.

Les méthodes d'évaluation sont les suivantes :



- **EVENEMENTS INDESIRABLES**

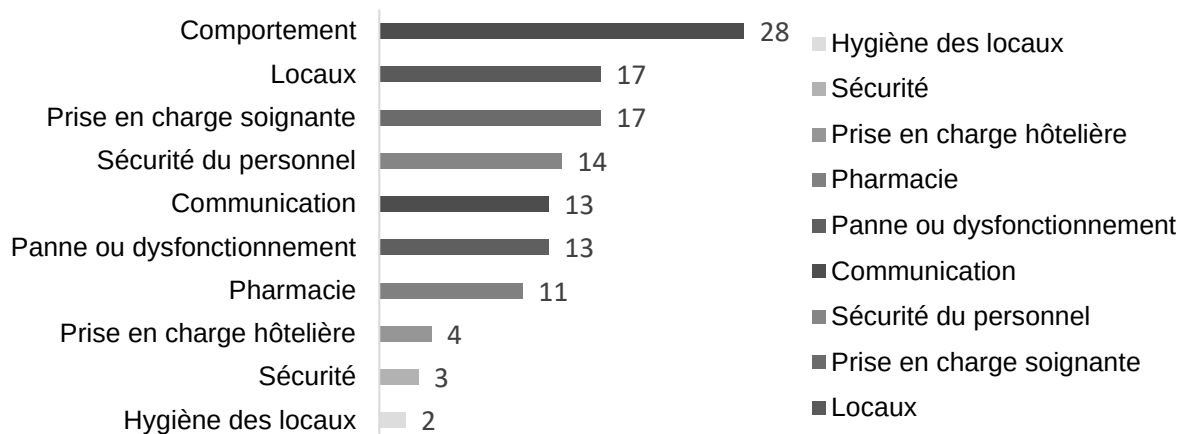
Pour l'année 2022, il y a eu **122 déclarations d'évènements indésirables**, ce qui représente une moyenne de 10 déclarations par mois, soit une augmentation de 34% par rapport à l'année 2021 (91 déclarations). Ci-dessous, quelques éléments d'interprétation :

- **Personnes concernées par les déclarations**

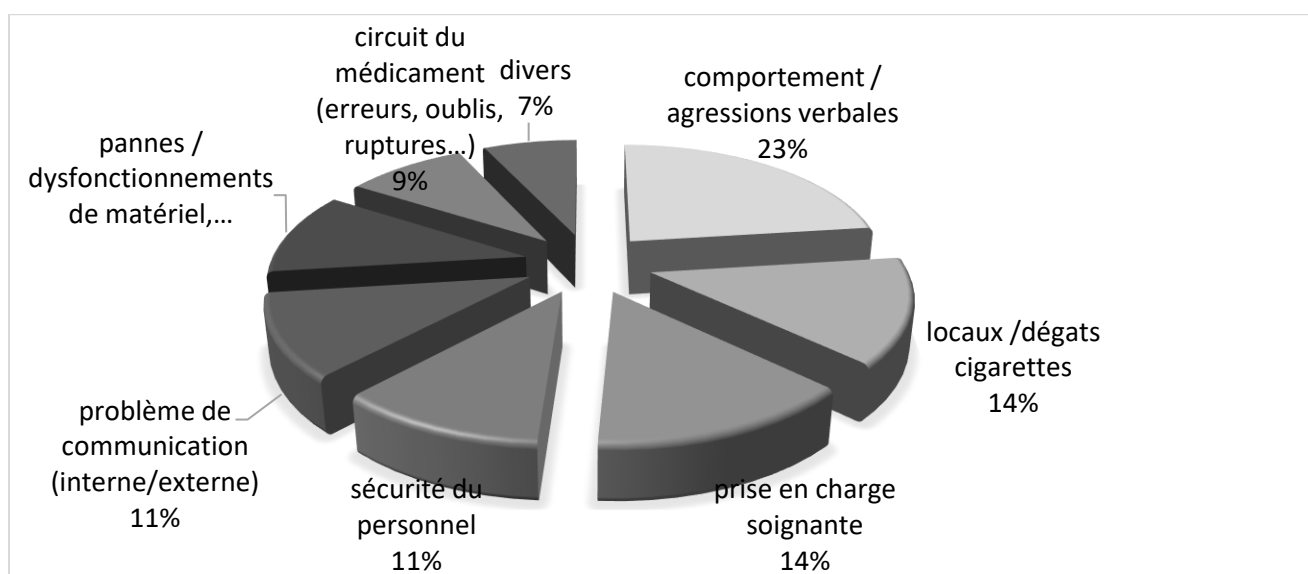
56% des déclarations concernent les résidents,  
 13% des déclarations concernent le matériel/ les locaux puis le personnel (12%),  
 3% des déclarations concernent l'établissement,  
 7% des déclarations sont classées dans « Autre ».

- **Catégories d'évènements**

- 23% des déclarations concernent le **comportement** : agressions physiques ou verbales entre résident ou envers le personnel de soins, agressions verbales de la part de visiteurs/familles envers le personnel, non-respect de la part des visiteurs des règles imposées dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 (*port du masque, présentation d'un pass sanitaire valide, hygiène des mains, etc.*)
- 14% des déclarations concernent les **locaux**. Il s'agit principalement de l'usage de la cigarette de la part de résidents dans leurs chambres et de dégâts des eaux occasionnés par les intempéries de 2022.
- 14% des déclarations concernent la **prise en charge soignante**.
- 11% des déclarations concernent la **sécurité du personnel** : non-respect de l'interdiction de fumer par certains résidents compromettant la sécurité collective, présence d'objets dans les tenues professionnelles traitées par le service blanchisserie pouvant occasionner des blessures.
- 11% des déclarations concernent la **communication**. Il s'agit majoritairement de dysfonctionnements en lien avec des partenaires extérieurs intervenant pour la prise en charge des résidents.
- 11% des déclarations concernent des **pannes ou dysfonctionnements** : matériels tels que brancard élévateur, ascenseurs, climatisation, BIP, éléments de robinetterie, etc.



- 9% des déclarations concernent le **circuit du médicament** : erreurs lors de la réception de rouleaux de médicaments, problèmes de commande, erreurs dans la composition des piluliers, rupture ou défaut d'approvisionnement d'un produit.



Ces 6 catégories représentent 84 % des déclarations d'événements indésirables pour l'année 2022.

▪ Gravité (a priori) estimée par le déclarant

- 44 % des déclarations sont considérées comme bénignes ou modérées ;
- 43% sont considérées comme graves ;
- 13 % comme très graves ce qui représente 16 déclarations.

En 2022, un comité « Fiches d'Evénements Indésirables » s'est constitué tous les quinze jours pour analyser en équipe pluridisciplinaire, les événements indésirables déclarés.

Ce comité réalise l'investigation interne afin de déterminer les actions à mettre en place immédiatement si cela n'a pas été fait, les actions correctives et préventives. L'investigation interne réalise également une identification des conséquences de l'événement indésirable.

Le comité suit l'état d'avancement des actions entreprises et le service qualité assure la traçabilité de l'ensemble du traitement effectué.

Suite aux déclarations d'évènements indésirables en 2022, il y a eu :

- Des créations et/ou des révisions de protocoles
- Des communications internes : notes de service, notes d'informations, affichage, réunions, etc.
- Des communications externes : envois de courriers, mails, etc.
- Des interventions par les services techniques (réparations, remplacements, maintenances, etc.)
- Des interventions par un prestataire extérieur suite à une demande de devis ou dans le cadre du contrat de maintenance
- Des rencontres avec les familles de résidents et l'équipe encadrante...

La culture de déclaration des évènements indésirables fait partie intégrante du processus d'accueil des nouveaux agents. Une présentation du dispositif de déclaration est réalisée systématiquement au plus près de la prise de poste.

Lors des journées d'accueil des nouveaux agents, le dispositif est également présenté pour décrire :

- ce qu'est un évènement indésirable,
- l'outil à disposition pour déclarer,
- les modalités de recueil et d'analyse,
- le traitement effectué.

- **INTRANET**

Le Portail Intranet permet à l'ensemble des agents d'accéder à la gestion documentaire de l'établissement et aux documents institutionnels.

L'actualisation se fait autant que nécessaire en fonction des actualisations.

- **GESTION ELECTRONIQUE DOCUMENTAIRE QUALITE**

Le service qualité assure une veille documentaire en lien avec les activités de l'établissement.

En 2022 s'est poursuivi la rédaction et la création de nouveaux documents :

| <b>Administratif</b>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Rédaction</i>                         | ADM-Form-012_22 Contrat de séjour sortie hospitalisation                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <i>Actualisation</i>                     | ADM-Form-011_20 Contrat de séjour hébergement temporaire<br>ADM-Pr-003_19 Organisation des transports                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Qualité</b>                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <i>Rédaction</i>                         | Document d'Analyse du Risque de Défaillance Electrique (DARDE)                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Pharmacie / GCS Limagne Livradois</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <i>Rédaction</i>                         | Groupe de travail avec les qualitiens des établissements adhérents au GCS Limagne Livradois pour rédiger des procédures communes relatives au circuit du médicament.<br>En interne, rédaction des protocoles permettant d'harmoniser les pratiques professionnelles au regard de l'adhésion au GCS Limagne Livradois. |
| <b>Blanchisserie</b>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <i>Actualisation</i>                     | Poursuite de l'actualisation du guide de sécurité et d'hygiène du linge hospitalier. Mise en place d'améliorations pour se conformer à la méthode « RABC ».                                                                                                                                                           |

| Cuisine – Restauration |                                                                                              |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actualisation          | CUIS-Di-001_17 Plan de Maîtrise Sanitaire                                                    |
| Traçabilité            |                                                                                              |
| Création               | Création de formulaires de traçabilité pour le service intérieur pour l'entretien des locaux |

• **ENQUETES DE SATISFACTION**

Enquête auprès des familles des nouveaux résidents

Chaque famille/ proche des nouveaux résidents est destinataire d'un questionnaire de satisfaction sur la thématique de l'accueil.

Parmi les 70 admissions réalisées en 2022 hors hébergement temporaire, **42 familles ont pu être enquêtées** ce qui représente un taux de participation de 60%.

Les enquêtes de satisfaction qui n'ont pu être réalisées s'expliquent par :

- Absence de retour des questionnaires par la famille malgré des relances effectuées (18)
- Retour au lieu de vie du résident (1)
- Absence le jour de l'admission (1)
- Transfert vers un autre établissement (2)
- Décès du résident (6)

Globalement, les familles enquêtées sont satisfaites voire très satisfaites par :

- L'accueil téléphonique qui leur a été réservé ;
- Les échanges avec le personnel du bureau des entrées pour les formalités administratives.

Les familles enquêtées sont satisfaites (17%) voire très satisfaites (83%) de l'accueil qui leur a été réservé par l'équipe soignante (médecin, infirmiers, aides-soignants, etc.) le jour de l'admission.

Les familles enquêtées sont satisfaites (21%) voire très satisfaites (71%) envers l'écoute et la disponibilité du personnel.

100% des familles enquêtées considèrent que leur proche a été bien accueilli au sein de l'EHPAD Mon Repos.

98% des familles enquêtées conseilleraient l'établissement.

Les commentaires laissés en fin de questionnaire sont principalement en lien avec :

- La qualité de l'accueil réservé
- La propreté de l'établissement
- Le professionnalisme des équipes

Enquête auprès des familles des résidents en Hébergement Temporaire

Les aidants ont la possibilité de compléter au terme de l'hébergement temporaire de leur proche, un questionnaire de satisfaction pour nous permettre de recueillir leur satisfaction envers l'accompagnement réalisé. C'est aussi le moyen de connaître par quel moyen les



aidants ont eu connaissance de notre prestation et pour quel motif l'hébergement temporaire était nécessaire (répit, indisponibilité, suite hospitalisation, etc.).

En 2022, parmi les 13 admissions en hébergement temporaire, **3 familles ont répondu au questionnaire de satisfaction**. A noter que 2 hébergements se sont vus transformés en hébergement permanent.

Les résultats obtenus sont très satisfaisants :

- 100% des participants considèrent que les équipements mis à disposition dans la chambre étaient suffisants
- 100% des participants sont très satisfaits de la prise en charge soignante apportée durant le séjour
- 100% des participants disent avoir été accompagné pour préparer le retour à domicile
- 100% des participants déclarent que l'hébergement temporaire a répondu à leurs attentes
- 100% des participants sont très satisfaits du séjour de leur proche dans l'établissement
- 100% des participants conseilleraient notre établissement pour la prestation « hébergement temporaire ».

#### Enquête restauration

Afin de recueillir la satisfaction des résidents envers la prestation restauration, trois questionnaires ont été élaborés :

- 1 ciblé sur le petit-déjeuner (juin 2021)
- 1 ciblé sur le déjeuner (août 2021)
- 1 ciblé sur le dîner (fin d'année 2022 – début d'année 2023)

D'ici la fin du premier semestre 2023, l'ensemble des temps des repas cités ci-dessus auront été enquêtés et permettront de définir les axes d'améliorations à engager.

#### • QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Dans le cadre de la semaine nationale pour la Qualité de Vie au Travail du 20 au 24 juin 2022, un programme d'activités a été mis à disposition des agents de l'établissement. Parmi les activités proposées :

- présence de conseillères pour des ventes de produits bien-être ;
- mise à disposition du MotoMed aux agents souhaitant le découvrir ;
- réalisation de crêpes pour le goûter offertes aux agents ;
- dégustation d'une paëlla offerte aux agents.

Suite à cet évènement, un questionnaire de satisfaction a été adressé aux agents pour recueillir leur niveau de satisfaction mais aussi leurs attentes envers la QVT. Un comité de pilotage sera créé pour définir la politique institutionnelle en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).

#### • SITE INTERNET DE L'ETABLISSEMENT

Le site internet de l'établissement permet de communiquer sur l'extérieur et d'assurer la promotion de l'EHPAD auprès du public.

Ainsi, des publications ont lieu fréquemment par le service qualité pour diffuser :

- le planning des animations,
- les menus servis à nos résidents,

- les documents institutionnels à jour,
- les actualités de l'établissement,
- les offres d'emploi,
- etc.

## **VI. L'ACTIVITE DES SERVICES LOGISTIQUES**

### **L'ACTIVITE DE LA RESTAURATION / DIETETIQUE/ MAGASIN**

#### **LA RESTAURATION**

Le service est composé de 8 cuisiniers supervisés par un responsable et un second ; 3 aides cuisines sont également présents à temps partiel.

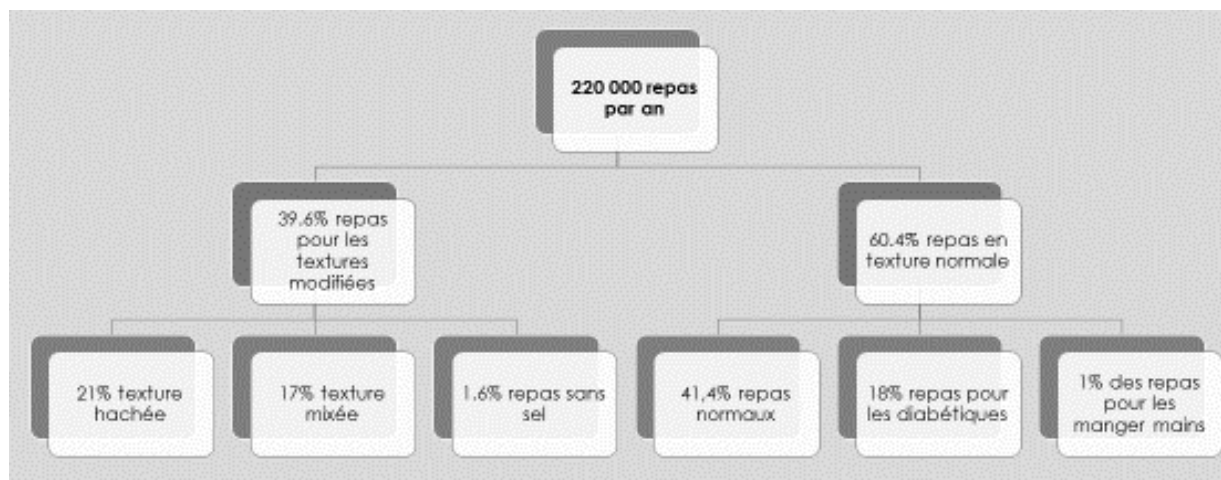
La formation de personnel a eu lieu en 2022 et ont nécessité une grande adaptabilité de l'équipe en poste.

#### **La production en 2022**

Le service restauration produit les repas pour les résidents, mais également pour les agents, les fonctionnaires de la commune, les visiteurs et les enfants et éducateurs de l'Institut Médico éducatif de l'ADAPEI situé à Lezoux.

| <b>Nbre de repas</b>                     | <b>2018</b>    | <b>2019</b>    | <b>2020</b>    | <b>2021</b>    | <b>2022</b>    |
|------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Résidents                                | 213 490        | 213 940        | 213 168        | 209 982        | 207 438        |
| Personnel, stagiaires,<br>fonctionnaires | 4 005          | 6 043          | 3 734          | 4 317          | 5 780          |
| ADAPEI                                   | 1 055          | 1 196          | 795            | 1 391          | 1 230          |
| Personnes extérieures<br>et retraités    | 1 317          | 1 490          | 796            | 2              | 340            |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>219 867</b> | <b>222 669</b> | <b>218 493</b> | <b>215 692</b> | <b>214 788</b> |

Le nombre total de repas produits a diminué de 0.42 % (-904 repas). En 2021, il diminuait de 1.28 %.



### **Cout d'un repas en denrées alimentaires**

Le coût moyen d'une journée alimentaire (petit déjeuner, repas du midi, repas du soir) en 2022 est de **2.76 € par jour**.

Il a augmenté de 6.98 % depuis 2021, face à la forte inflation des matières premières.

|             | COUT DENREES ALIMENTAIRES | VARIATION en % |
|-------------|---------------------------|----------------|
| <b>2018</b> | 2.52 €                    | 0,40%          |
| <b>2019</b> | 2.53 €                    | 0.40 %         |
| <b>2020</b> | 2.56 €                    | 1.19 %         |
| <b>2021</b> | 2.58 €                    | 0.78 %         |
| <b>2022</b> | <b>2.76€</b>              | <b>6.98 %</b>  |

### **L'activité du service cuisine**

Les bonnes pratiques de gestion et de production n'ont pas permis de maintenir le budget alimentaire à l'équilibre, ceci est en partie dû à l'inflation et à l'augmentation exponentielle des denrées alimentaires et non alimentaires ainsi qu'aux dépenses multiples liées à la pandémie.

Dans ce contexte si particulier, les méthodes de travail ont été réadaptée au jour le jour, pour dédoubler les plats afin d'optimiser le service en chambre, décaler certains horaires de repas, optimiser les quantités pour éviter le gaspillage ... mais aussi former le nouveau personnel arrivant, ce qui a mis sous tension l'ensemble de l'équipe. Malgré cela, tous les objectifs fixés ont pu être atteints dans le temps imparti.

Les objectifs principaux du responsable cuisine et de son équipe en 2022 ont été :

- De faire face aux ruptures de stocks liés aux difficultés d'approvisionnements ;
- De maintenir les appels d'offres alimentaires ;
- De mettre en place un lieu de stockage et de gérer les Compléments Nutritionnel Oraux (C.N.O.) ;
- De gérer les coûts et les stocks des marchandises ;
- De garantir la qualité, la conformité et les tarifs des produits alimentaires ;
- De contrôler l'efficacité, la conformité technique et tarifaire des produits d'entretien ;

- D'améliorer la réactivité des services magasin, restauration et diététique ;
- De chercher de nouveaux produits et de négocier des prix hors marchés publics ;
- De mettre en place et de contrôler les bonnes pratiques HACCP, ainsi que le Plan de Maitrise Sanitaire (PMS) ;
- De gérer le personnel et les plannings ;
- La mise en place des nouvelles évaluations des agents ;
- De former du nouveau personnel arrivant en cuisine/ magasin/ self ;
- De prévoir et formaliser l'achat de nouveaux matériels de cuisine ;
- De participer aux recherches de formations pour le personnel ;
- De participer au recrutement ;
- D'entretenir les locaux et les matériels ;
- De chercher à améliorer le tri des déchets alimentaires en conformité avec la législation (instauration de pesées statistiques) en collaboration avec la direction et la qualitiicienne ;
- D'accueillir des stagiaires en cuisine/ self-service ;
- La mise en place d'étiquetage des plats pour aider à l'identification dans les services ;
- D'ajuster de nouveaux horaires de travail en fonction des besoins ;
- De fabriquer les entrées et les viandes mixées, avec en parallèle, l'élaboration des fiches techniques ;
- De réaliser des recettes enrichies afin de diminuer la consommation des compléments alimentaires ;
- De mettre en œuvre des textures hachées.

En collaboration avec l'équipe d'animation, le service « cuisine » a réalisé les animations gustatives et les repas à thème suivants :

- Les repas des vœux dans chaque service en début d'année ;
- La Chandeleur ;
- Mardi gras ;
- La confection des chocolats de Pâques ;
- La semaine bleue ;
- La semaine du goût ;
- Les repas de fêtes de fin d'année ;
- Les animations pâtisserie ;
- Les jours fériés ;
- Les gâteaux d'anniversaire chaque mois.

La distribution des repas au self-restaurant (personnel, ADAPEI, formations...) fait également partie de leur mission. Elle est assurée du lundi au vendredi par un agent.

|                              |
|------------------------------|
| <b>L'ACTIVITE DIETETIQUE</b> |
|------------------------------|

Elle est assurée par un diététicien à temps plein.

Quotidiennement il a recensé les besoins de l'ensemble des résidents pour ensuite établir les **commandes hebdomadaires de repas** tout en tenant compte des contraintes techniques et budgétaires de l'établissement. Ce travail étant réalisé sans logiciel de commandes de repas, 5 heures de saisie par semaine sont nécessaires, soit 260 heures par an pour un total de 219 000 repas.

Dans le même temps, le diététicien a dû prendre en compte pas moins de **514 prescriptions médicales** (Alimentation et CNO) et **410 mouvements** de résidents qui ont conduit à **200**

**misés à jour** des fiches « **d'identification des alimentations spécifiques** » qui sont à destination des services de soins.

Au total ceux sont **plusieurs centaines d'alimentations thérapeutiques** qui ont été prises en charge.

Tout en respectant les protocoles sanitaires, il a pris en charge les résidents dès que cela était possible après leur entrée, en réalisant une Evaluation Nutritionnelle qui a permis, au-delà de l'état nutritionnelle, de cibler au plus vite et au mieux les besoins de la personne, afin de valider ou d'adapter la prise en charge (**64 évaluations nutritionnelles** ont été réalisées en 2022, 8 restent à faire début 2023).

En fonction des situations le diététicien a réalisé des bilans diététiques (dont **56 Surveillances Alimentaires** en 2022) et mis en place des suivis afin de transcrire au mieux les prescriptions médicales en ordonnances diététiques adaptées à la situation nutritionnelle des résidents.

Le diététicien a tenu **15 entretiens** avec pour objectifs de prendre en compte les problématiques rencontrées par les résidents, de conseiller, mais aussi d'évaluer, de diagnostiquer, de participer le cas échéant à la détection de situations à risques (troubles de la conduite alimentaire ou encore dénutrition).

Au final, l'ensemble des informations ont été transmises auprès des professionnels compétents (médecin, psychologue, soignants), oralement lors des transmissions (**43 participations**) et aussi par écrit dans le logiciel PSI (**134 réalisées**).

Le diététicien a aussi assuré au quotidien le **rôle d'interface** entre les médecins, les personnels paramédicaux et les professionnels de la restauration afin de garantir et d'améliorer le soin nutritionnel.

Dans la continuité de 2021 le diététicien a assuré le **pilotage du CLAN** ainsi que La **gestion des CNO**.

Concernant le **CLAN**, trois réunions plénières ont eu lieu en 2022 ainsi que plusieurs groupes de travail qui ont notamment permis d'apporter de nombreuses **améliorations** sur l'intégralité des cycles de menus. Le diététicien a ensuite **informatisé** les modifications nécessaires.

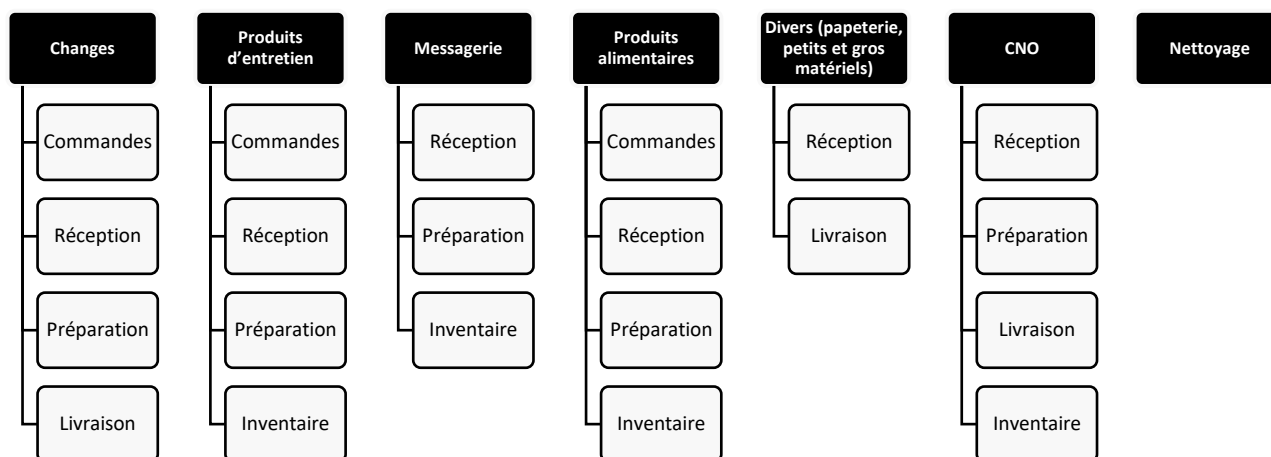
Concernant les **CNO**, il a journalièrement actualisé les **prescriptions** et de façon hebdomadaire contrôlé les **stocks** pour ensuite réaliser les **commandes** auprès des fournisseurs et assurer leur **suivi** (**177 mises à jour** des fiches « **d'identification des CNO prescrits** » ont été réalisées sur l'année 2022).

Parallèlement à son activité standard, le diététicien a accueilli **1 stagiaire diététicienne de 2eme année** et **2 stagiaires diététiciennes de première année**.

## L'ACTIVITE DU MAGASIN

L'activité du magasin est assurée par 2 agents à temps plein. Ce service a connu une stabilité après plusieurs mouvements de personnel.

De nouvelles missions, comme la gestion des CNO, la réception et la distribution de nombreux colis des résidents ont été mis en place durant cette année 2022.



Les différentes tâches des magasiniers sont :

- La réception des marchandises alimentaires et non alimentaires puis la ventilation dans les différents services ;
- Le contrôle des quantités, poids, date limite de consommation et stockage, de la qualité des produits et rangement desdits produits dans des caisses plastiques ;
- Les commandes des produits épicerie, conserves, boissons, changes, produits d'entretien et hôteliers. Ils commandent également et conditionne le pain pour tous les services du lundi au vendredi. La saisie des bons de livraison et des inventaires divers ;
- Le suivi informatisé des consommations par le biais de tableaux Excel ;
- La mise en place des plans de nettoyage (H.A. C.C.P)

| Activité du magasin en heures par semaine |      |
|-------------------------------------------|------|
| les produits alimentaires                 | 37 h |
| les changes                               | 12 h |
| les produits d'entretien                  | 9 h  |
| les CNO                                   | 6 h  |
| le nettoyage                              | 3 h  |
| la gestion des emails                     | 2 h  |
| divers                                    | 1 h  |

Le magasin gère, prépare et distribue :

- Les produits alimentaires et d'entretien dans les services ;
- Les CNO dans les services ;
- Les changes dans les services ;
- Les colis de papeteries ;
- Les cartons pour le tri des DASRI ;
- Les produits hydroalcooliques ;
- Les gants de toilette à usage unique ;
- Le petit et gros matériel commandé (réception, contrôle, distribution) ;
- Les colis des résidents (réception et distribution).

## L'ACTIVITE DES SERVICES TECHNIQUES

L'équipe technique est composée de quatre personnes dont un responsable d'équipe.  
L'année 2022 a été caractérisée par des arrêts longues période de certains agents.

Outre les réparations quotidiennes diverses, certains travaux de manutention et de fabrication, les principales interventions des services techniques sont les suivantes :

- **Des déménagements**

- Evacuation du mobilier ancien par du neuf dans les services des floralies, albatros/goëlands.
- Déménagement des services ou chambres pour décapage
- Changements de lits de chambres et de mobiliers divers
- Réaménagement des bureaux service économique et accueil

- **Des rénovations diverses**

- Réfections de peintures et de plafonds (bureaux, salle de bain de chambre, office...)
- Changements de dalles de faux plafonds abimées dans les services

- **L'entretien des extérieurs**

- Relamping des lampadaires sur le parking intérieur
- Taille d'arbres et arbustes, tonte pelouse, propreté des espaces verts
- Gestion du mobilier extérieur

- **Des travaux d'électricité**

- Travaux de remplacement des luminaires anciens par des ampoules ou pavés LED, plus économes et avec une durée de vie plus longue.
- Modification du câblage « gestion éclairage » couloir buanderie avec détecteurs crépusculaires de présence pour l'allumage de l'éclairage en automatique et temporisé
- Remplacement des coffrets de relayages désenfumage incendie en toiture « barreau » du campanile 4, avec essais.
- Remplacement de batteries (incendie, divers)
- Installation d'onduleurs sur certains postes sensibles
- Modification du câblage commande éclairage parking de la direction pour allumage automatique en fonction du niveau de luminosité et arrêt de 21h30 à 5h30
- Pose et raccordement des bornes wifi campaniles 1/2/3/4
- Diverses modifications de nos installations.
- Remplacement du DAD (incendie) de désenfumage du clocher + essais

- **Des travaux de menuiseries**
  - Fabrication + pose d'étagères dans divers services, chambres, salles de bain.
  - Fabrication et pose d'armoire de rangement à l'animation
  - Fabrication et pose d'étagères dans divers services
  - Réglage des ouvrants sur certaines chambres du campanile 3
- **Des travaux de plomberie**
  - Changement de robinets de WC dans plusieurs chambres et au 3H
  - Réparation de fuite sur les canalisations d'eau
  - Nettoyage des bouches de VMC de l'EHPAD
  - Changement de « hublots vapeur » en buanderie et chaufferie
- **Divers aménagements**
  - Divers aménagement suite COVID
  - Installation de tringles et rideaux dans différents services
  - Remplacement de carreaux de carrelage cassés dans l'Ehpad
  - Nettoyage de l'atrium du Campanile 1
  - Modification des agencement locaux « dasri » pour installation de bacs récupérateur corps creux
- **Suivi de travaux**
  - Préparation et suivi des devis
  - Entretien des fontaines d'eau de l'EHPAD
  - Suivi des devis et travaux des entreprises extérieures
  - Suivi des devis et travaux des espaces verts

L'équipe Technique assure également une astreinte technique 24h/24.

Elle assure la formation incendie à l'ensemble du personnel.

#### L'ACTIVITE DE LA BLANCHISSERIE

Le service blanchisserie, composé de 9 personnes (8,6 ETP), assure le marquage et l'entretien des vêtements professionnels et du linge des résidents, l'entretien du linge des services de soins (linge de toilette, linge de lit, linge de ménage, etc.) ainsi qu'une activité de couture pour l'ensemble du linge de l'établissement.

Les horaires d'ouverture sont les suivants :

- Lundi 6H30/15H30
- Mardi au jeudi 7H/15H30
- Vendredi 6H30/15H30
- Samedi 8H00/12H00

La blanchisserie assure aussi le nettoyage et le marquage des vêtements professionnels du SIAD (Service Infirmier et d'Aide à Domicile) de Lezoux (315,90 Kg pour l'année 2022).

La blanchisserie applique la norme RABC, système de maîtrise de la bio contamination, qui repose principalement sur de bonnes pratiques professionnelles, sur l'application de principes fondamentaux et sur une architecture correcte de la lingerie (zone aseptique, hygiène du matériel, des locaux...).

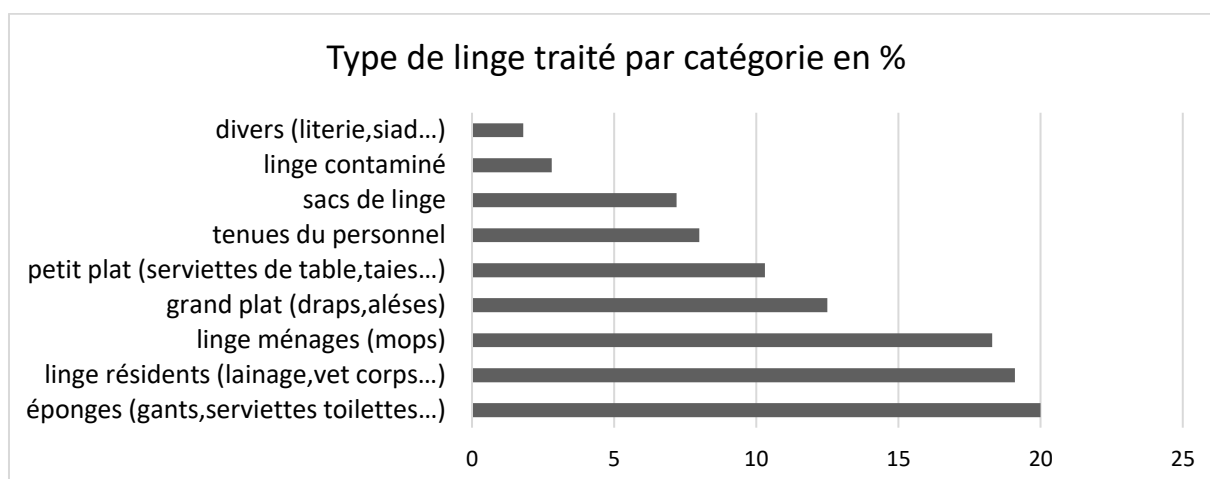


- **Moyenne quotidienne du linge traité**

|                                     | 2020     | 2021     | 2022     |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|
| Kg de linge lavé                    | 289 109  | 285 658  | 265 477  |
| Nombre de journées de production    | 261      | 262      | 260      |
| Moyenne quotidienne du linge traité | 1 107,69 | 1 090,30 | 1 021,06 |

- **Répartition par type de linge**

L'activité de la blanchisserie en quantité de linge traité a connu une baisse d'environ 7%, la raison principale de cette diminution est due à la quantité de linge en isolement traité (- 50 %) et la fermeture de lits courant 2022.



La blanchisserie a utilisé environ 3 800 l de produits lessiviels sur l'année 2022 (- 5 % / 2021)

L'achat de linge pour l'année 2022 est le suivant :

- 4000 gants de toilette
- 1000 serviettes de toilette
- 50 draps de bain
- 100 chemises malade
- 100 bavoirs éponge
- 50 bavoirs pvc
- 450 serviettes de table
- 100 torchons
- 100 draps
- Divers : tenues du personnel, oreillers traversins, mercerie, étiquettes pour le marquage du linge ...

La blanchisserie a accueilli deux stagiaires en 2022 provenant des lycées Blaise Pascal à Ambert et Sainte Thérèse des Cordeliers à Clermont Ferrand.

L'étude de faisabilité débuté en 2021 pour la restructuration de la blanchisserie avec process sans vapeur, s'est concrétisée fin 2022, par la signature d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage avec un bureau d'étude spécialisé en blanchisserie. Ce projet devrait aboutir à la fin du deuxième semestre 2023.

#### **LE NETTOYAGE ET L'HYGIENE DES LOCAUX**

Le service est composé de quatre personnes à temps plein. Une personne supplémentaire a été affectée depuis la crise sanitaire.

- **Activité**

L'équipe du service intérieur intervient sur l'entretien de tous les locaux communs de l'EHPAD et la gestion des déchets.

En plus des missions quotidiennes, elle est en charge de nettoyage de fond, tel que le récurage ou la rénovation des salles à manger et des bureaux, du nettoyage de fond des fauteuils et autres matériels (à la vapeur), et est amenée à former ou superviser de nouveaux agents sur leur prise de poste.

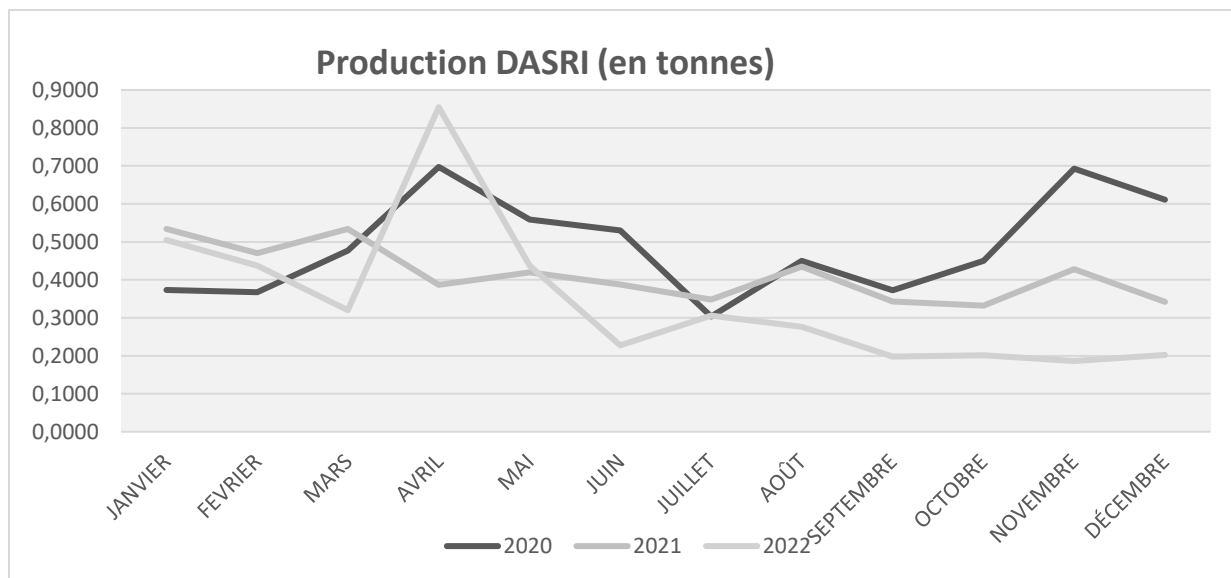
- **Gestion des déchets**

Plusieurs filières de tri sont déjà en place, avec la gestion différenciée des :

- DAOM
- DASRIA
- Cartons /papiers (5m<sup>3</sup>/ semaine)
- Verres (100l/15j)
- Bouchons (30kg/mois)

#### **Production (en tonne) de DASRI de 2021 à 2022**

| MOIS         | 2020          | 2021          | 2022          |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| JANVIER      | 0.3732        | 0.5340        | 0.5048        |
| FEVRIER      | 0.3672        | 0.4700        | 0.4370        |
| MARS         | 0.4772        | 0.5340        | 0.3202        |
| AVRIL        | 0.6974        | 0.3870        | 0.8546        |
| MAI          | 0.5584        | 0.4200        | 0.4370        |
| JUIN         | 0.5300        | 0.3880        | 0.2276        |
| JUILLET      | 0.3034        | 0.3480        | 0.3062        |
| AOÛT         | 0.4496        | 0.4350        | 0.2766        |
| SEPTEMBRE    | 0.3720        | 0.3430        | 0.1982        |
| OCTOBRE      | 0.4496        | 0.3320        | 0.2010        |
| NOVEMBRE     | 0.6928        | 0.4280        | 0.1862        |
| DÉCEMBRE     | 0.6106        | 0.3420        | 0.2020        |
| <b>TOTAL</b> | <b>5.8814</b> | <b>4.9610</b> | <b>4.1514</b> |



Dans la continuité des exercices précédents, une réflexion autour du tri des déchets se poursuit, à savoir :

- Les biodéchets : collectés depuis 2021, ils concernent uniquement les repas du midi. L'étude vise à étendre la collecte sur l'ensemble des repas des services de soins.
- Les corps creux : actuellement, la collecte est réalisée pour les cuisines, elle vise également à s'étendre à l'ensemble des services de soins.

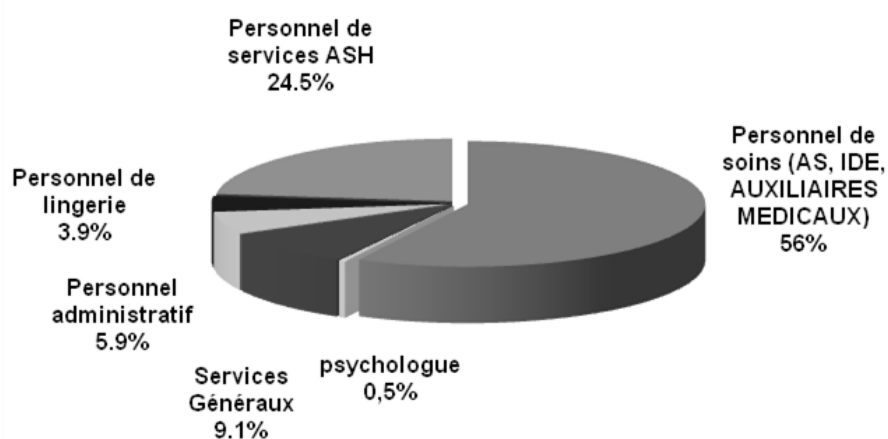
## VII. LE BILAN SOCIAL

### LES EFFECTIFS AUTORISES

- Personnel non médical autorisé

Au 31 décembre 2022, l'effectif autorisé est de **199,77 ETP** :

- 71,39 ETP financés sur la section hébergement
- 42,62 ETP financés sur la section dépendance
- 85,76 ETP financés sur la section soins



- Personnel médical autorisé

Au 31 décembre 2022, le personnel médical autorisé est de **2,25 ETP**.

| PERSONNEL MEDICAL     | BP Soin     | Effectif au 31/12 |
|-----------------------|-------------|-------------------|
| Praticien hospitalier | 1.25        | 1.25              |
| Assistant             | 1           | 1                 |
| <b>TOTAL</b>          | <b>2.25</b> | <b>2.25</b>       |

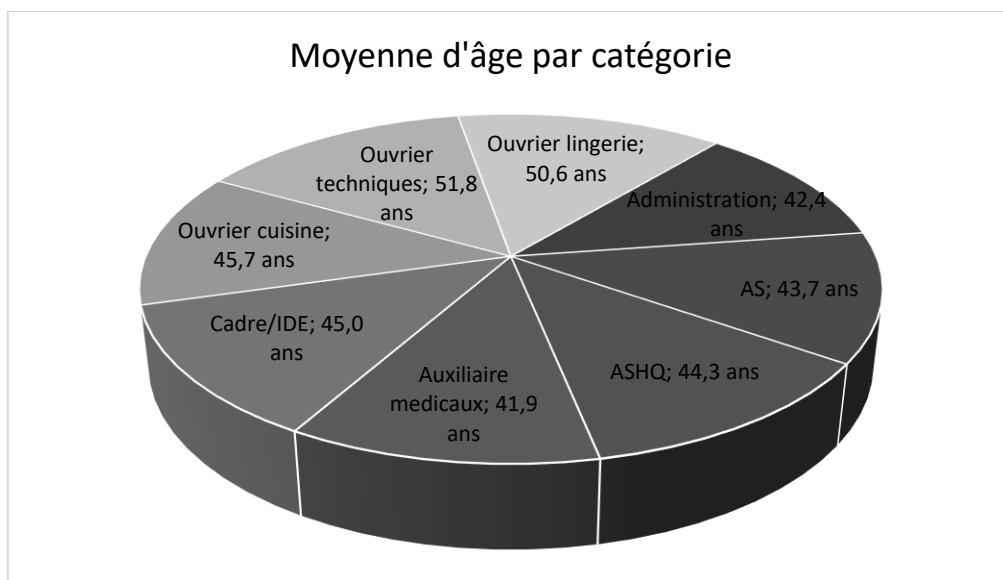
## LE TABLEAU DES EFFECTIFS

| PERSONNEL NON MEDICAL                                |                        |              |              |              |
|------------------------------------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| TABLEAU DES EFFECTIFS PAR GRADE                      | Existant au 31/12/2022 | Hébergement  | Dépendance   | Soins        |
| D3S Hors Classe                                      | 1                      | 1            |              |              |
| D3S                                                  | 1                      | 1            |              |              |
| Adjoint des Cadres de 3ème grade                     | 1                      | 1            |              |              |
| Adjoint des Cadres de 1er grade                      | 3                      | 3            |              |              |
| Assistant médical administratif de 1er grade         | 0.5                    | 0.5          |              |              |
| Adjoint Administratif Principal 2ème classe          | 2                      | 2            |              |              |
| Adjoint Administratif 1ère Classe                    | 2.5                    | 2.5          |              |              |
| Adjoint Administratif 2ème Classe                    | 2                      | 2            |              |              |
| Diététicien                                          | 1                      | 1            |              |              |
| Animateur                                            | 1                      | 1            |              |              |
| Technicien supérieur de 2ème classe                  | 2                      | 2            |              |              |
| Technicien Hospitalier                               | 2                      | 2            |              |              |
| Agent de maîtrise                                    | 1                      | 1            |              |              |
| Maître Ouvrier Principal                             | 1                      | 1            |              |              |
| Maître Ouvrier                                       | 2                      | 2            |              |              |
| O.P.Q.                                               | 8                      | 8            |              |              |
| AEQ                                                  | 0                      | 0            |              |              |
| <b>Administration Cuisine et services techniques</b> | <b>31</b>              | <b>31</b>    | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| Technicien Hospitalier                               | 2                      | 1.4          | 0.6          |              |
| Maitre Ouvrier                                       | 2.5                    | 1.75         | 0.75         |              |
| Agent de maîtrise Principal                          | 0                      | 0            | 0            |              |
| OPQ                                                  | 4                      | 2.8          | 1.2          |              |
| AEQ                                                  | 0                      | 0            | 0            |              |
| ASHQ                                                 | 49.2                   | 34.44        | 14.76        |              |
| <b>Blanchisserie et ASH</b>                          | <b>57.7</b>            | <b>40.39</b> | <b>17.31</b> | <b>0</b>     |
| A.S. Classe Exceptionnelle                           | 8                      |              | 2.4          | 5.6          |
| A.S. Classe Supérieure                               | 12                     |              | 3.6          | 8.4          |
| A.S. Classe Normale                                  | 61.04                  |              | 18.31        | 42.73        |
| <b>Aides-soignantes</b>                              | <b>81.04</b>           | <b>0</b>     | <b>24.31</b> | <b>56.73</b> |
| Psychologue                                          | 1                      |              | 1            |              |
| Cadre supérieur de Santé                             | 1                      |              |              | 1            |
| Cadre de Santé                                       | 3                      |              |              | 3            |
| I.S.G.S. de 2ème grade                               | 3                      |              |              | 3            |
| I.S.G.S. de 1er grade                                | 11.03                  |              |              | 11.03        |
| I.D.E. Classe Supérieure                             | 6                      |              |              | 6            |
| I.D.E. Classe Normale                                | 1                      |              |              | 1            |
| Préparateur en Pharmacie C.S.                        | 0                      |              |              | 0            |
| Préparateur en Pharmacie C.N.                        | 0                      |              |              | 0            |
| Kinésithérapeute de C.S.                             | 1                      |              |              | 1            |
| Kinésithérapeute de C.N.                             | 1                      |              |              | 1            |
| Ergothérapeute                                       | 2                      |              |              | 2            |
| <b>Personnels para médicaux</b>                      | <b>30.03</b>           | <b>0</b>     | <b>1</b>     | <b>30.03</b> |
| <b>TOTAL</b>                                         | <b>199.77</b>          | <b>71.39</b> | <b>42.62</b> | <b>85.76</b> |

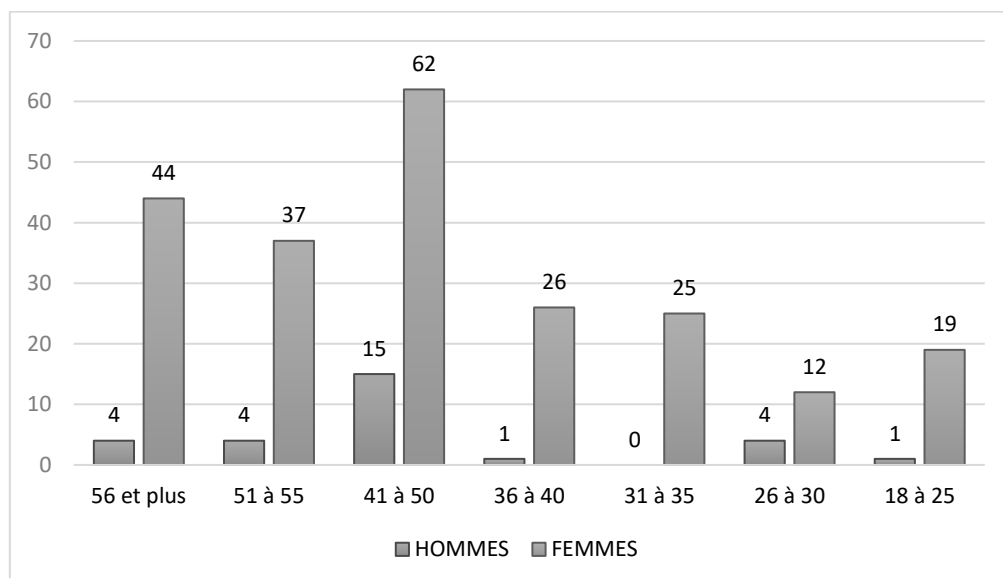
## LE PROFIL DES AGENTS

La moyenne d'âge est de **44,5 ans**. Elle était de 44 ans en 2021. Sa variation est liée aux différents mouvements du personnel.

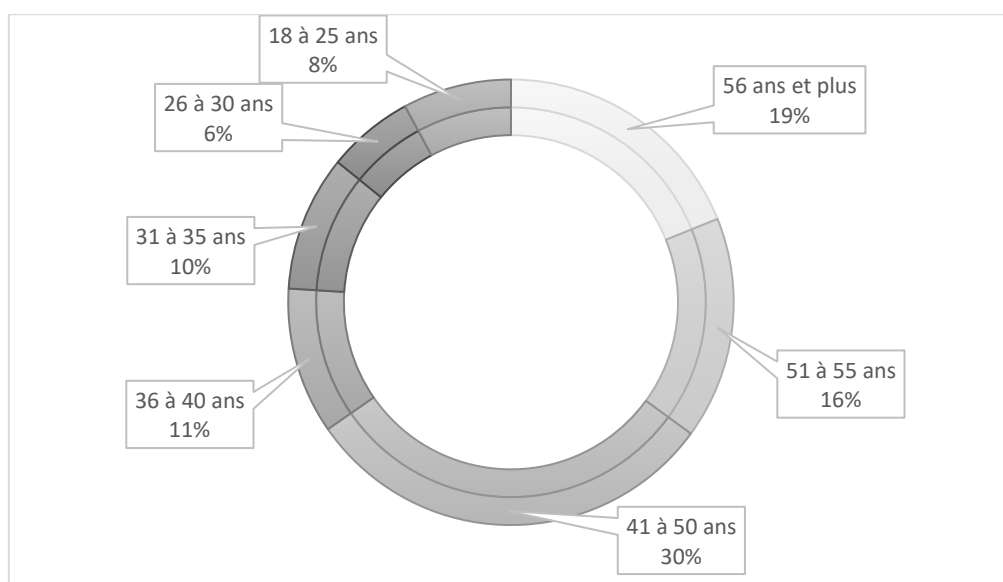
- **Moyenne d'âge par catégorie**



- **Tranches d'âge**



|                            | Pers<br>Adm | %      | Pers<br>ouv | %      | AS | %      | ASH | %      | Cadre<br>de<br>Santé<br>IDE | %      | Auxili<br>aires<br>médic<br>aux | %      | TOTAL<br>2022 | %             |
|----------------------------|-------------|--------|-------------|--------|----|--------|-----|--------|-----------------------------|--------|---------------------------------|--------|---------------|---------------|
| <b>25 ans<br/>et moins</b> | 1           | 7.1%   | 1           | 3%     | 6  | 6.7%   | 11  | 12.80% | 1                           | 3.6%   | 0                               | 0.0%   | 20            | <b>7.9%</b>   |
| <b>26/30<br/>ans</b>       | 1           | 7.1%   | 3           | 10%    | 6  | 6.7%   | 3   | 3.5%   | 1                           | 3.6%   | 2                               | 28.6%  | 16            | <b>6.3%</b>   |
| <b>31/35<br/>ans</b>       | 2           | 14.3%  | 0           | 0%     | 10 | 11.1%  | 9   | 10.5%  | 4                           | 14.3%  | 0                               | 0.0%   | 25            | <b>9.8%</b>   |
| <b>36/40<br/>ans</b>       | 1           | 7.1%   | 1           | 3%     | 13 | 14.4%  | 10  | 11.6%  | 2                           | 7.1%   | 0                               | 0.0%   | 27            | <b>10.6%</b>  |
| <b>41/50<br/>ans</b>       | 7           | 50%    | 12          | 41%    | 23 | 25.6%  | 18  | 20.9%  | 14                          | 50%    | 3                               | 40.9%  | 77            | <b>30.3%</b>  |
| <b>51/55<br/>ans</b>       | 1           | 7.1%   | 5           | 17%    | 15 | 16.7%  | 15  | 17.4%  | 3                           | 10.7%  | 2                               | 28.6%  | 41            | <b>16.1%</b>  |
| <b>56 ans et<br/>plus</b>  | 1           | 7.1%   | 7           | 24%    | 17 | 18.9%  | 20  | 23.3%  | 3                           | 10.7%  | 0                               | 0.0%   | 48            | <b>18.9%</b>  |
| <b>TOTAL</b>               | 14          | 100,0% | 29          | 100,0% | 90 | 100,0% | 86  | 100,0% | 28                          | 100,0% | 7                               | 100,0% | 254           | <b>100,0%</b> |



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 41/50 ans et correspond à 30.3% des effectifs, viennent ensuite les agents ayant 56 ans et plus pour 18.9%.

## LES MOUVEMENTS

Cette année, les mouvements de personnels ont été nombreux :

- **Les départs concernent 20 agents :**
  - 8 départs en retraite : 1 administratif, 3 aides-soignantes et 4 ASHQ
  - 2 mutations : 1 aide-soignante et 1 pharmacienne
  - 1 départ en disponibilité : 1 administratif
  - 5 départs en Congé de Formation Professionnelle : 3 à l'IFAS, 1 à l'IFSI et 1 en CFP
  - 1 départ en détachement : 1 aide-soignante
  - 1 départ en mise à disposition : 1 aide-soignante
  - 2 décès : 1 médecin et 1 aide-soignante
- **Les arrivées concernent 8 agents :**
  - 3 détachements : 3 ASHQ
  - 3 mutations : 1 IDE, 1 AS et 1 administratif
  - 2 réintégrations après disponibilité : 1 AS et 1 IDE

Le déséquilibre entre les départs et les arrivés est significatifs et explique la fermeture des lits du service « Le Buron 2 » :

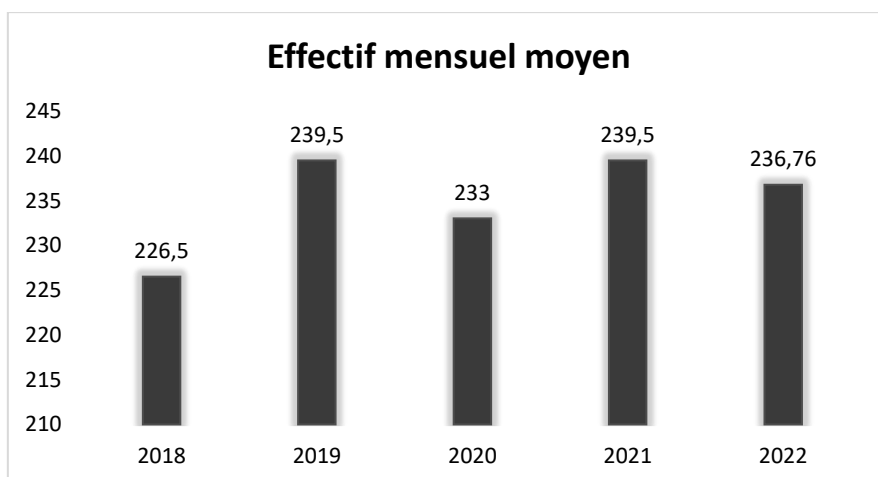
| CATEGORIE        | Départs   | Arrivées |
|------------------|-----------|----------|
| Administratifs   | 2         | 1        |
| Ouvrier          | 1         |          |
| Médecin          | 2         |          |
| ASH              | 4         | 3        |
| IDE et assimilés | 1         | 2        |
| AS               | 10        | 2        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>20</b> | <b>8</b> |



## LES EFFECTIFS REMUNERES

| CATEGORIE                         | EFFECTIF BUDGETISE | EFFECTIF REALISE |
|-----------------------------------|--------------------|------------------|
| <b>TITULAIRES</b>                 |                    |                  |
| Administratifs                    | 13                 | 8,82             |
| Serv. Généraux                    | 18                 | 12,30            |
| Blanchisserie                     | 8,5                | 6,00             |
| ASH                               | 49,2               | 40,29            |
| IDE et assimilés                  | 29,03              | 22,40            |
| AS                                | 81,04              | 70,73            |
| Psychologue                       | 1                  | 0                |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>199.77</b>      | <b>160,54</b>    |
| <b>REPLACEMENTS</b>               |                    |                  |
| Administratifs                    | 0,65               | 3,99             |
| Serv. Généraux                    | 0,9                | 11,36            |
| Blanchisserie                     | 0,43               | 3,78             |
| ASH                               | 2,46               | 24,10            |
| IDE et assimilés                  | 1,45               | 5,44             |
| AS                                | 4,05               | 26,55            |
| Psychologue                       | 0                  | 1,00             |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>9,94</b>        | <b>76,22</b>     |
| <b>TITULAIRES ET REPLACEMENTS</b> |                    |                  |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>209.71</b>      | <b>236,76</b>    |

Sur l'année 2022, 324,6 mensualités supplémentaires ont été rémunérées, avec une proportion très importante d'aides-soignantes et d'ASHQ.



Les mensualités de remplacements sont financées sur les trois sections à raison de 5% de la masse salariale.

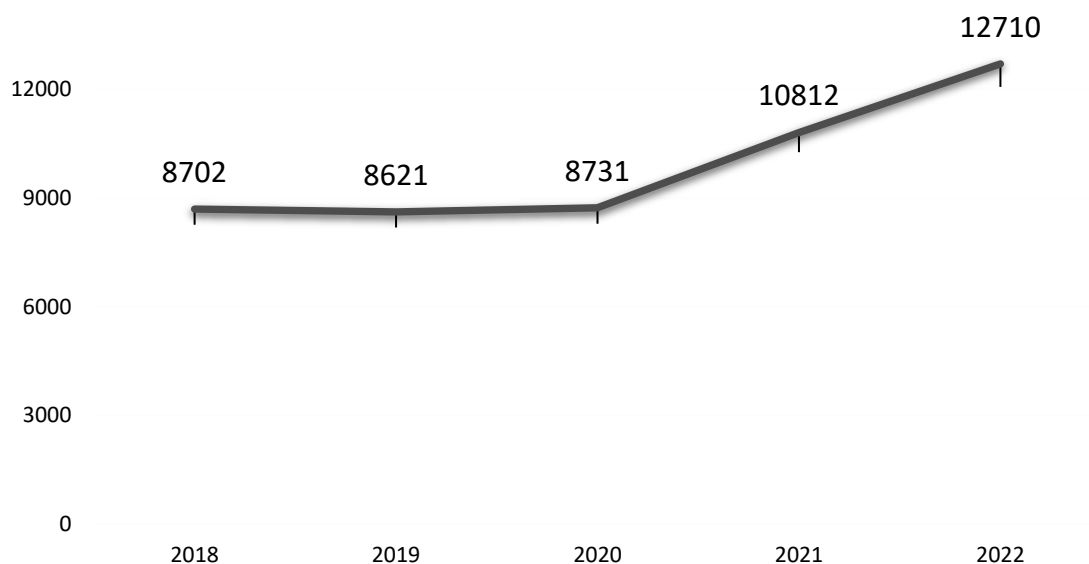
Ce financement est complété par les remboursements de salaires :

- de l'assurance statutaire pour les congés maladie et accidents de travail accidents de travail des titulaires,
- de la CPAM pour les congés maladie et accidents de travail des contractuels.

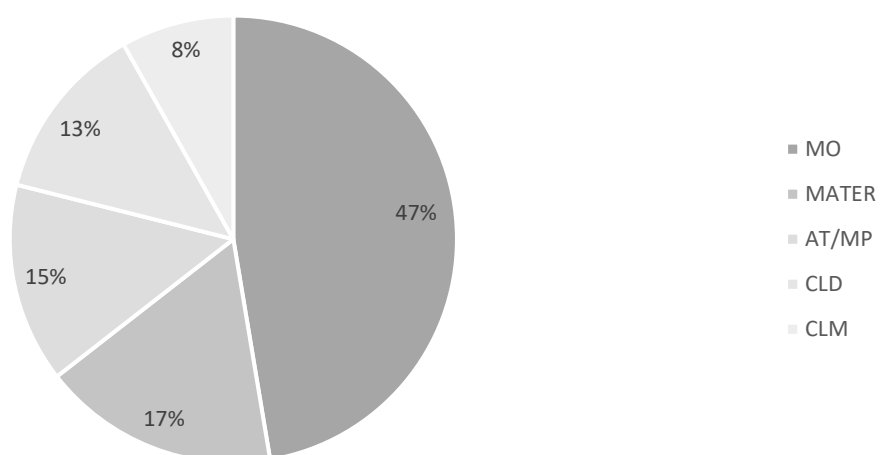
## L'ABSENTEISME

L'absentéisme est un élément essentiel pris en compte pour la gestion des ressources humaines.

### Absentéisme de 2018 à 2022



### Absences 2022



## Détail de l'absentéisme par mois et par type d'absence

|              | Maladie ordinaire |             |              | Maternité  |             |             | Accident de travail |             |             | CLM / CLD   |             |             | TOTAL ANNUEL |              |               |
|--------------|-------------------|-------------|--------------|------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| Année        | 2020              | 2021        | 2022         | 2020       | 2021        | 2022        | 2020                | 2021        | 2022        | 2020        | 2021        | 2022        | 2020         | 2021         | 2022          |
| janv         | 402               | 276         | 559          | 0          | 157         | 188         | 142                 | 178         | 150         | 217         | 155         | 248         | 761          | 766          | 1145          |
| fév          | 302               | 298         | 326          | 0          | 168         | 168         | 116                 | 230         | 137         | 183         | 140         | 224         | 601          | 836          | 855           |
| mars         | 364               | 341         | 436          | 0          | 155         | 199         | 128                 | 186         | 132         | 186         | 155         | 248         | 678          | 837          | 1015          |
| avril        | 459               | 429         | 569          | 0          | 148         | 171         | 130                 | 180         | 120         | 180         | 150         | 240         | 769          | 907          | 1100          |
| mai          | 368               | 348         | 297          | 0          | 94          | 158         | 141                 | 207         | 124         | 178         | 155         | 248         | 687          | 804          | 827           |
| juin         | 396               | 307         | 503          | 29         | 56          | 193         | 134                 | 214         | 134         | 120         | 150         | 240         | 679          | 727          | 1070          |
| juill        | 297               | 418         | 568          | 60         | 50          | 186         | 148                 | 257         | 218         | 124         | 155         | 217         | 629          | 880          | 1189          |
| août         | 245               | 419         | 460          | 62         | 62          | 186         | 132                 | 286         | 186         | 124         | 186         | 217         | 563          | 953          | 1049          |
| sept         | 451               | 432         | 581          | 60         | 86          | 181         | 134                 | 307         | 180         | 150         | 180         | 184         | 795          | 1005         | 1126          |
| oct          | 539               | 392         | 619          | 50         | 62          | 217         | 138                 | 319         | 193         | 155         | 186         | 186         | 882          | 959          | 1215          |
| nov          | 544               | 435         | 495          | 46         | 69          | 182         | 154                 | 292         | 169         | 150         | 180         | 210         | 894          | 976          | 1056          |
| déc          | 425               | 621         | 607          | 34         | 70          | 146         | 193                 | 285         | 93          | 141         | 186         | 217         | 793          | 1162         | 1063          |
| <b>TOTAL</b> | <b>4792</b>       | <b>4716</b> | <b>6020*</b> | <b>341</b> | <b>1177</b> | <b>2175</b> | <b>1690</b>         | <b>2941</b> | <b>1836</b> | <b>1908</b> | <b>1978</b> | <b>2679</b> | <b>8731</b>  | <b>10812</b> | <b>12710*</b> |

\*dont 859 jours d'arrêt pour Covid+, soit un total de 11 851 jours d'arrêt hors Covid+ (soit une hausse de 9.60% par rapport à 2021).

## Equivalences d'Absences en ETP sur 3 ans

|             | Total absence  |               | MAL ORD        |               | MATER          |             | AT / MP        |             | CLD            |             | CLM            |             |
|-------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
|             | Jours absences | ETP           | Jours absences | ETP           | Jours absences | ETP         | Jours absences | ETP         | Jours absences | ETP         | Jours absences | ETP         |
| 2020        | 8731           | 291.03        | 4792           | 159.73        | 341            | 11.37       | 1690           | 56.33       | 921            | 30.70       | 987            | 32.90       |
| 2021        | 10812          | 360.40        | 4716           | 157.20        | 1177           | 39.23       | 2941           | 98.03       | 1248           | 41.60       | 730            | 24.33       |
| <b>2022</b> | <b>12710</b>   | <b>423.66</b> | <b>6020</b>    | <b>200.66</b> | <b>2175</b>    | <b>72.5</b> | <b>1836</b>    | <b>61.2</b> | <b>1641</b>    | <b>54.7</b> | <b>1038</b>    | <b>34.6</b> |

L'absentéisme 2022 est en forte augmentation par rapport à l'année précédente avec plus 17.55% globalement. Les variations se décomposent comme suit :

- ✓ + 21,6 % pour la maladie ordinaire
- ✓ + 54 % pour la maternité
- ✓ - 37.57 % pour les accidents de travail
- ✓ + 31.49 % pour les CLD
- ✓ + 42.19 % pour les CLM

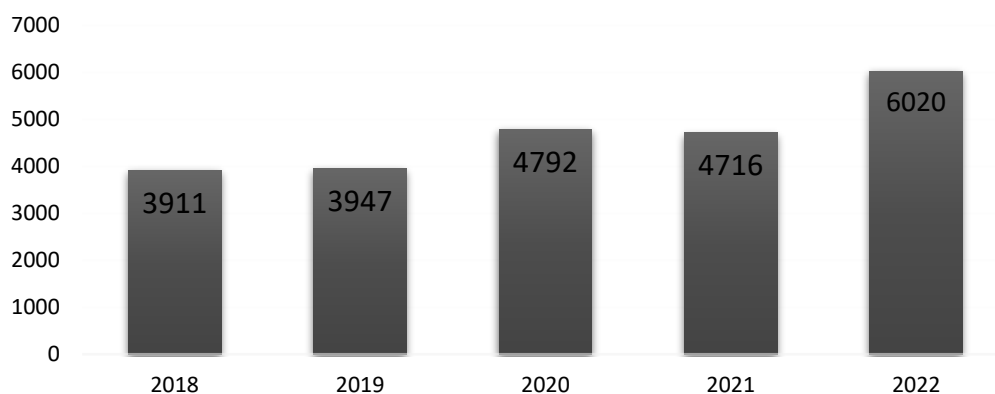
On notera pour 2022 une diminution de l'absentéisme pour les congés en lien avec la maladie professionnelle et les accidents du travail et une augmentation pour tous les autres types d'absence.

Le nombre de jours d'arrêt consécutifs à des congés longue maladie a augmenté très significativement du fait de la requalification des CLM en CLD.

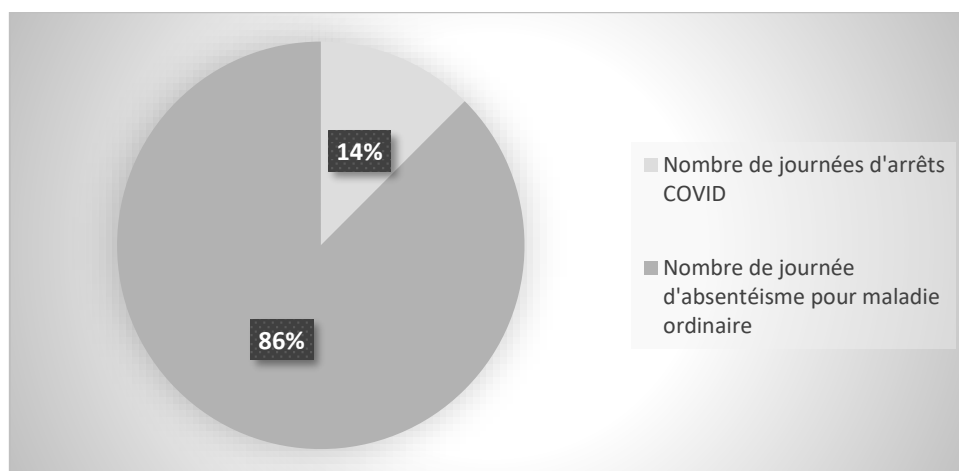
#### Analyse comparative sur 5 ans de l'absentéisme par type d'absence

[Nombre total de jours d'absence (titulaires et contractuels) divisé par le nombre de mensualités payées divisé par 12]

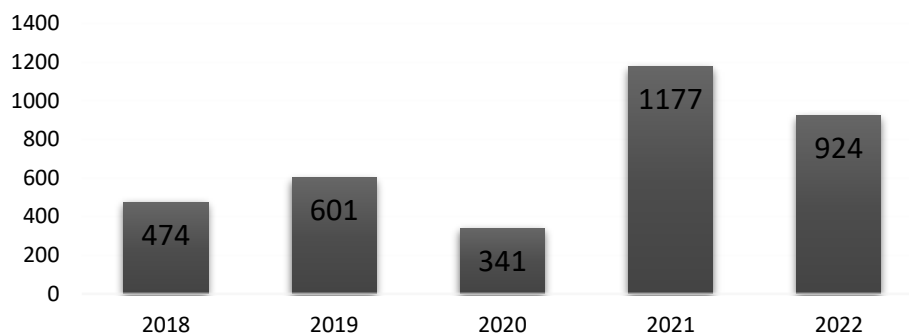
#### Maladie ordinaire



Il convient de noter que sur l'année 2022, **141 agents** ont été positifs au **COVID** et en arrêt-maladie, ce qui représente **859 journées** soit 14% de la maladie ordinaire.

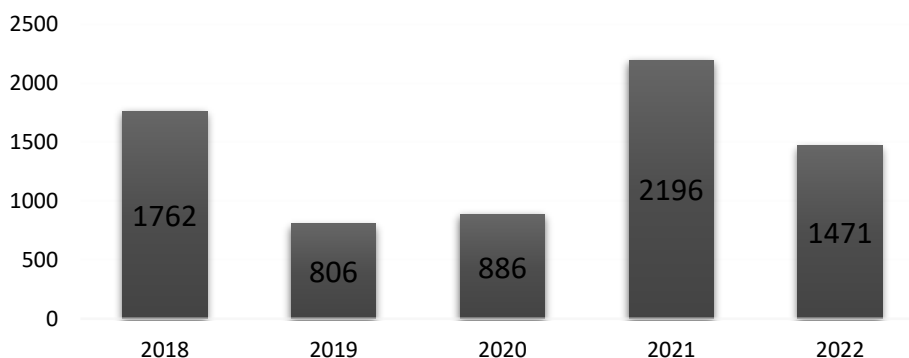


## Maternité



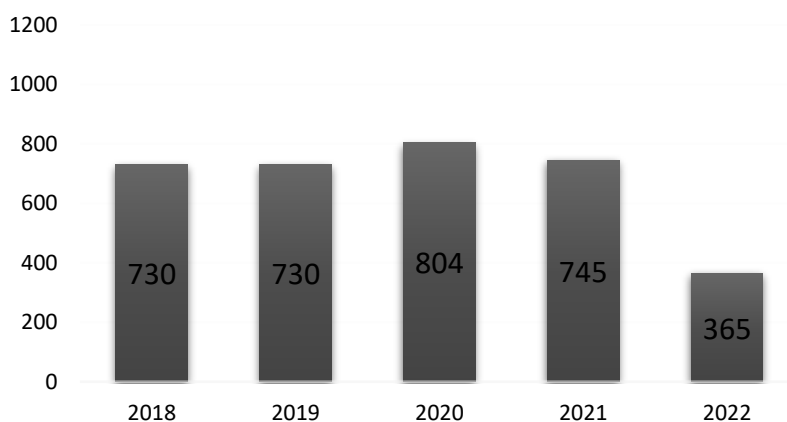
Il y a eu 11 agents (Dont : 1 Directrice ; 2 IDE ; 1 Technicienne ; 4 AS ; 3 ASH en congé maternité en 2022.

## Accident de travail



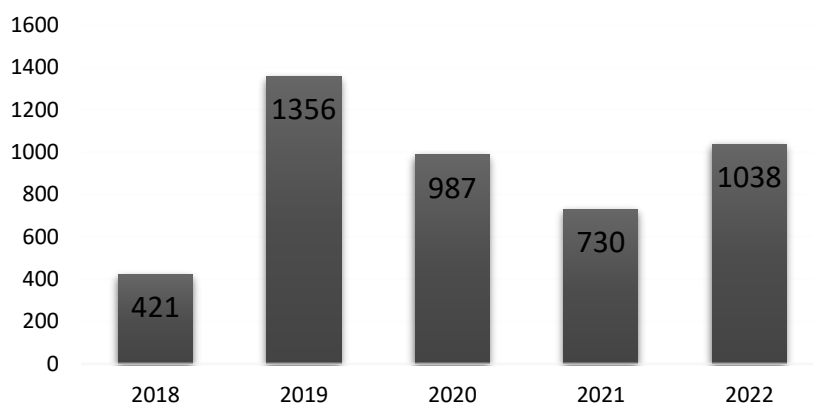
Le nombre de journées d'arrêt pour accident de travail est en baisse en 2022 mais un travail d'analyse des causes restent à poursuivre. Cela a concerné 13 agents sur l'année.

## Maladie professionnelle



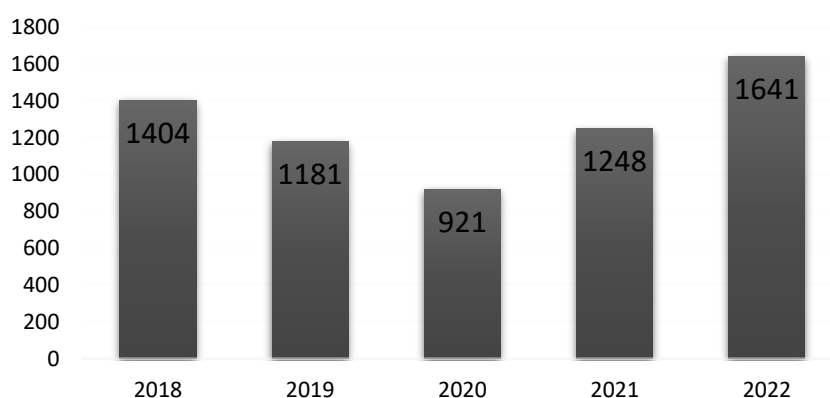
Les absences pour maladie professionnelle concerne 1 agent en 2022. La différence entre 2021 et 2022 s'explique par un départ en retraite.

## Congé longue maladie



L'année 2022 compte 6 agents (Dont 1 Cadre de santé ; 1 OP ; 2 AS ; 2 ASH) en congé longue maladie.

## Congé longue durée



L'année 2022 compte 5 agents (Dont 1 OP ; 2 AS ; 2 ASH) en congé longue durée.

## LE SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL

Une convention est passée avec le Centre Hospitalier de Riom.

Le médecin du travail est présent sur site 1 fois par semaine. Elle participe également aux CHSCT de l'établissement (5 comités se sont réunis en 2022).

L'effectif pris en charge sur l'année 2022 est de **279 agents** répartis en :

- 15 agents administratifs
- 28 agents des services généraux
- 236 agents soignants dont 9 paramédicaux et 2 personnels médicaux

18 agents sont concernés par le travail de nuit.

Le médecin du travail effectue les visites d'embauche, les visites de reprise ou de pré-reprise et les visites occasionnelles à la demande de l'agent ou de l'employeur. Elle donne également son avis sur les aptitudes, les aménagements de poste et les inaptitudes temporaires et totales.

Le risque principal est lié à l'activité physique.

**46 agents** ont bénéficié d'une vaccination antigrippale au sein de l'établissement en 2022.

## L'ACCUEIL DES ETUDIANTS

L'accueil des étudiants et stagiaires est un véritable levier de développement des compétences et une volonté affirmée d'encourager la professionnalisation.

Comme tous les ans, notre établissement est un lieu de stage très sollicité qui s'efforce d'accueillir et de proposer un encadrement le plus adapté possible aux étudiants et stagiaires, en regard des champs de compétences et des niveaux d'acquisition attendus.

C'est aussi un moyen de faire connaître notre établissement à de futurs professionnels et d'essayer de les amener à rejoindre nos équipes soignantes.

### Accueil des étudiants en soin

En 2022, nous avons accueilli **27 étudiants** de filières différentes.

- ❖ 3 élèves de 3<sup>ème</sup> ont réalisé leur stage d'observation dans l'établissement.  
Ils ont pu découvrir les différentes fonctions des paramédicaux (diététicien, ergothérapeutes, EAPA, psychologue), l'animation et pour quelques-uns découverte également des fonctions du soin (AS, IDE).
- ❖ 9 étudiants en bac professionnel ASSP venant des établissements Marie Curie, Sainte Thérèse les Cordeliers, Ambert et Commentry
  - 4 étudiants étaient en classe de 1<sup>ère</sup>
  - 5 étudiants étaient en classe de terminale

Une de ces étudiantes a postulé à la sortie du bac et aujourd'hui elle fait partie de nos effectifs.

- ❖ 7 étudiants aides-soignants de l'IFAS de Thiers
- ❖ 6 étudiants infirmiers des IFSI de Vichy et Clermont Ferrand
  - 5 étudiants de première année
  - 1 étudiant de 2<sup>ème</sup> année.

Les étudiants infirmiers démarrent toujours leur stage avec les aides-soignantes pour rencontrer les résidents, apprendre à les connaître et appréhender le travail collaboratif AS/IDE

- ❖ 2 étudiants dans l'encadrement
  - 1 en formation CAFERUIS – « Certificat d'Aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale »
  - 1 étudiante cadre de santé de l'IFCS de Clermont-Ferrand

En 2022, les ergothérapeutes ont accueilli 2 stagiaires de l'Institut de Formation en Ergothérapie de Clermont-Ferrand, 2 élèves de 3<sup>e</sup> et un élève directeur.

## **Accueil des étudiants dans les autres services**

Tout au long de l'année l'établissement à accueilli des stagiaires sur les services administratifs et logistiques :

- Administratif : 1
- Cuisine : 7
- Blanchisserie : 2

## **VIII. LES SERVICES ADMINISTRATIFS**

### **L'ACTIVITE DU BUREAU DES ENTREES**

Le Bureau des Entrées est composé de 4 agents pour un effectif de 3,50 ETP.

Le responsable de service est en charge de la facturation des résidents à 50 % au bureau des entrées et en charge des marchés publics à 50 % au service économique.

Le bureau des entrées assure l'accueil physique et téléphonique des résidents et de leurs familles, ainsi que l'accueil de tous les professionnels et partenaires.

Depuis avril 2019, une commission d'admission a lieu tous les mercredis à 11h30 en présence des médecins, du cadre supérieur de santé, des cadres de santé et de l'agent du bureau des entrées en charge des admissions.

Cette commission permet de valider et classer les dossiers en fonction du service pouvant accueillir le futur résident.

Pour l'année 2022, le bureau des entrées a effectué 4975 titres (4799 en 2021) et vendu 3693 tickets repas contre 1402 en 2021 (Fermeture du SELF de janvier à juin).

Le Bureau des Entrées, c'est aussi :

- La gestion d'une régie de recettes ;
- Le dépôt des caisses en trésorerie tous les mois ;
- La gérance et la responsabilité des caisses (repas, téléphone, marquage du linge...) ;
- La réception et le tri du courrier, ainsi que la réception de divers colis ;
- L'admission des résidents, les visites des familles et du futur résident ;
- La gestion des lignes téléphoniques des résidents (changement de chambre, ajouts d'unités) ;
- L'aide aux résidents en difficulté (déclarations d'impôts, demandes d'Allocation logement, demandes d'APA, d'Aide-Sociale et mesure de protection) ;
- L'accompagnement des familles lors des décès et informations sur toutes les démarches ;
- L'information aux familles pour les demandes d'Aide Sociale, d'Allocation Personnalisée d'Autonomie et toutes autres démarches ;
- La facturation des frais de séjour, des recettes annexes et des titres émis après encaissement ;
- L'édition des listes des résidents présents (anniversaires, lingerie...) ;
- Le suivi de l'activité journalière et l'édition des statistiques sur deux logiciels (Médiane et Psi) ainsi que les mouvements journaliers sur le portail internet de la CPAM ;
- Le recensement des résidents ;
- Le suivi et la mise à jour des G.I.R par service ;
- L'accueil et l'encadrement de stagiaire.



## **Le suivi des dossiers d'admission**

590 dossiers d'admissions ont été déposés et suivis en 2022. La plateforme « Via trajectoire » permet de recenser et de mettre à jour les demandes individuelles.

La liste d'attente de l'établissement au 31/12/2022 comprend 74 demandes.

### **LE BUREAU DU PERSONNEL**

#### **Carrière des agents - Gestion de la Paie :**

- Suivi détaillé par section tarifaire des comptes budgétaires du personnel médical et non médical ;
- Veille juridique à travers le suivi quotidien des lois, décrets, circulaires et arrêtés pour leurs mises en application et modification dans le logiciel de paie si nécessaire (augmentation salariale, changements de taux de charges, reclassements, avancements, etc...) ;
- Calcul, vérification, tirage en deux exemplaires et mises sous enveloppe de plus de 270 bulletins de salaire par mois soit plus de 3200 bulletins à l'année ;
- Mandatement, tirages des divers états de charges salariales et patronales et remplissage des formulaires correspondants chaque mois ;
- En début d'année, contrôles des déclarations individuelles à faire aux différents organismes (URSSAF, IMPOTS, CNRACL, IRCANTEC, CGOS, ANFH, etc...), DSN ;
- Interface avec le Centre des impôts pour la mise à jour des prélèvements à la source ;
- Rédaction d 994 décisions ou contrats en 2022 (CDD, CDI, avancements d'échelon, de grade, temps partiel, disponibilité, congés parentaux, congés longue maladie, mutation, détachement, etc...) ;
- Rédaction de 202 courriers divers ;
- Transmission des dossiers retraite et simulations de retraite transmis à la CNRACL ;
- Constitution et suivi des dossiers d'accidents du travail et des remboursements de soins ou de salaires ;
- Gestion des dossiers et transmission au Comité Médical Départemental pour les maladies ordinaires, CLM, CLD et mi-temps thérapeutiques ;
- Gestion des dossiers et transmission à la Commission de Réforme pour les accidents de travail et maladies professionnelles ;
- Etablissement et transmission par internet des attestations de salaire pour le paiement des indemnités journalières et des indemnités Pôle Emploi en nombre important compte tenu du volume de contrats signés.

#### **Suivi des mensualités et de l'absentéisme :**

- Suivi des mensualités ;
- Suivi mensuel de l'absentéisme ;
- Mise à jour mensuel du récapitulatif d'affectation de poste ;
- Saisie mensuelle des recettes concernant le personnel (remboursements ASP, CPAM, FEH, AT, formations...) ;
- Suivi des accidents du travail ;
- Suivi des temps partiels.

#### **Divers :**

- Programmation des visites médicales (recrutement, suivi, reprise...) ;

- Publication des postes à pourvoir auprès de différents organismes (Pôle Emploi, Indeed ...)
- Remontée des données en lien avec les préavis de grève ;
- Constitution des dossiers de demande de médailles du travail ;
- Gestion des badges pour le personnel et les stagiaires.

#### **Préparation du Budget Primitif 2023 Groupe II – Dépenses de personnel :**

- Calcul prévisionnel des avances 2023 ;
- Mise en application des reclassements ;
- Calcul à moyens constants et à moyens nouveaux des dépenses de personnel.

#### **Suivi du décompte individuel du temps de travail :**

Malgré l'utilisation d'un logiciel de gestion des plannings (PLANICIEL), un suivi individuel est réalisé pour les services administratifs et généraux.

#### **Gestion des dossiers CGOS :**

Il n'y a pas de permanence mais les agents du service répondent à chaque demande ponctuelle de dossier ou de renseignement.

Les compléments de traitement sont demandés et envoyés chaque mois pour les agents à demi-traitement.

#### **Gestion des dossiers MNH et MUTUELLE DU CHU :**

- Information ou distribution de documentation à la demande ;
- Constitution du dossier de demande de complément de traitement suite à maladie ;
- Mise à jour ponctuelle et retenue mensuelle sur le bulletin de salaire de la cotisation des adhérents.

### **LES SERVICES ECONOMIQUES ET FINANCIERS**

Les services économiques sont composés de trois personnes à temps plein sous la responsabilité de la Directrice adjointe.

Les services économiques et financiers interagissent avec l'ensemble de l'encadrement (soins, logistique, administratif) de l'EHPAD mais aussi avec les fournisseurs et prestataires extérieurs.

#### **Les principaux rôles des services économiques et financiers**

- **Budget**
  - ✓ E.P.R.D. (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses)

L'E.P.R.D. 2022 a été approuvé par les membres du Conseil d'Administration puis transmis aux autorités de tarification courant octobre 2021.

- ✓ Suivi budgétaire

Durant l'année, des suivis budgétaires réguliers sont réalisés, ils permettent d'établir une comparaison entre le budget prévisionnel et les dépenses réalisées.

Un contrôle trimestriel est également réalisé afin de vérifier la bonne concordance des écritures comptables avec celles du comptable public.

Il convient de noter que le suivi budgétaire et financier permet de réaliser les projets d'investissement annuels.

✓ *E.R.R.D. (Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses)*

Il présente, entre autres, les réalisations effectives en dépenses (mandats) et en recettes (titres), les résultats comptables de l'exercice et le bilan financier.

✓ *Dépenses*

En 2022, le service a émis 3 673 mandats et 126 bordereaux.

Le service a suivi 300 comptes budgétaires et géré un peu moins de 1 100 comptes fournisseurs.

✓ *Recettes*

Au total, 4 975 titres de recettes sur 160 bordereaux ont été émis.

• ***Plan Pluriannuel d'Investissement (P.P.I.)***

Le P.P.I est un instrument de prospective financière qui a pour objectif de retracer l'ensemble des projets programmés sur 5 ans.

La gestion pluriannuelle permet d'échelonner les dépenses et de réactualiser les prévisions sur plusieurs exercices en fonction des besoins de l'établissement.

En 2022, il a été réactualisé dans le cadre de la négociation du C.P.O.M. 2023-2027 et doit être soumis à approbation des autorités de tarification courant 2023.

• ***Facturation des résidents***

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, l'agent en charge de la facturation des résidents a rejoint le service économique.

Un rapprochement intéressant pour établir un lien entre les dépenses et les recettes.

• ***Marchés publics***

✓ *Elaboration du cahier des charges*

Celui-ci est établi en fonction des besoins spécifiques de chaque service, en prenant en compte les consommations réelles et celles à venir.

En 2021, **2 marchés publics** ont été conclus avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- Marché de fournitures de produits alimentaires et boissons ;
- Fourniture d'électricité (appel d'offres UGAP).

Durant l'année, **5 marchés publics** ont été conclus pour les prestations suivantes :

- Fourniture de gaz naturel ;
- Actes d'analyse de biologie médicale ;
- Collecte des ordures ménagères, papiers et cartons ;
- Produits d'entretien cuisine ;

- Marché des assurances (pour prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023).

#### ✓ *Exécution et suivi des marchés*

Le service économique contrôle la bonne exécution des marchés en vérifiant d'une part les clauses stipulées lors de la notification du marché et d'autre part, les prix qui font l'objet d'une révision annuelle, trimestrielle ou mensuelle, selon un indice légal et spécifique à chaque catégorie de produits.

Il est important de noter que l'exécution financière des marchés publics n'a pas été épargnée par l'épidémie mondiale de Covid-19 et la guerre en Ukraine.

Les cours mondiaux de nombreuses matières premières et marchandises rendent difficiles l'exécution des contrats publics dans un contexte de plus en plus inflationniste provoquant des hausses de prix inédites.

#### • ***Etudes et Projets***

Tout au long de l'année, des études comparatives sont réalisées. Elles permettent non seulement de comparer qualitativement les produits mais aussi d'analyser les coûts pour pouvoir négocier au mieux les tarifs auprès de différents fournisseurs.

- Demande de devis ;
- Etudes comparatives des coûts pour les achats.

En début d'année, une fiche de recensement des besoins est transmise à chaque service, elle permet de réaliser la majeure partie des achats durant le 1<sup>er</sup> semestre.

Cette année, les principaux projets préalablement étudiés et menés à bien sont les suivants :

- Remplacement des appels malade du Campanile 2,
- Mise en conformité d'ascenseurs,
- Acquisition de deux véhicules,
- Installation de bornes WIFI,
- Renouvellement de matériel informatique,
- Renouvellement de matériel médical,
- Renouvellement matériel de cuisine,
- Stores extérieurs Cantous...

L'ensemble des investissements réalisés sera détaillé dans le rapport financier.

Le « **Plan d'Aide à l'Investissement du quotidien** » lancé par la Caisse Nationale de Solidarité et de l'Autonomie et l'ARS a été reconduit en 2022. Cet appel, travaillé en collaboration avec les équipes et les résidents, a permis entre autres, de réaliser une étude complète relative à la réfection du couloir de la buanderie (très fréquenté par les résidents et leur famille), à l'installation d'un brise-soleil sur l'atrium (Campanile 1), d'une pergola, et d'une tablette d'activité géante à destination des résidents. La décision nous parviendra courant 2023.

#### • ***Suivi des contrats de maintenance***

Le service économique s'assure de la bonne exécution des divers contrats de maintenance souscrits pour l'entretien de tout type de matériel ou installation de l'établissement.

## LE COMPTABLE

Le Trésor Public assure la comptabilité des établissements publics autonomes.

Les fonctions du comptable public sont définies par les articles 13 et suivants du même décret. Il est chargé de contrôler l'exactitude des calculs effectués, la correcte justification des opérations, et d'exécuter le mouvement financier correspondant, aussi bien en dépenses qu'en recettes, de tenir les comptabilités générales et budgétaires, et d'assurer la conservation des fonds et valeurs.

Il assure également la conservation des pièces justificatives et leur mise à la disposition des juridictions financières.

En matière de dépenses, le contrôle du comptable porte exclusivement sur l'existence et la régularité formelle des pièces justificatives qui lui sont transmises. Il ne peut « subordonner ses actes de paiement à une appréciation de l'opportunité des décisions prises par l'ordonnateur. En matière de recettes, le comptable est tenu de s'assurer que la recette a été autorisée par un acte exécutoire, et d'effectuer des diligences rapides et adaptées afin de recouvrer la recette.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, la gestion comptable et financière est désormais assurée par la « Trésorerie EPSMS du Puy-de-Dôme » de Thiers.

## LA FORMATION CONTINUE ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

### La formation continue

Depuis la parution au journal officiel du décret n° 2008-824 du 21 août 2008, ayant porté réforme de la formation continue dans la fonction publique hospitalière, la typologie des actions éligibles au plan de formation a été entièrement revue.

Six types d'actions peuvent depuis lors être inscrits au plan, à savoir :

- La formation professionnelle initiale préparant les personnes sans qualification professionnelle à l'emploi auquel elles accèdent ;
- Les actions visant le développement des connaissances et de la compétence qui se déclinent en trois catégories :
  - Adaptation au poste de travail (catégorie 2a) ;
  - Adaptation à l'évolution de l'emploi (catégorie 2b) ;
  - Développement ou acquisition de connaissances et/ou compétences (catégorie 2c) ;
- La préparation aux concours et examens ;
- Les études promotionnelles ;
- Les actions de conversion favorisant l'accès à une nouvelle qualification ou à d'autres activités ;
- Les actions de préparation à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- 

Les formations sont financées par :

- 2,10 % de la masse salariale au titre du plan de formation ;
- 0,20 % pour le congé de formation professionnel (C.F.P.) et le bilan de compétences ;
- 0,6 % pour les études promotionnelles (versée au FMEP).

Les formations suivantes ont été réalisées :

→ **Les formations avec des organismes extérieurs**

| Thèmes                                          | Organisme | Personnel concerné             | Nombre d'agents formés | Durée par agent en journée de 7h | Durée totale | Total    |
|-------------------------------------------------|-----------|--------------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------|----------|
| RECYCLAGE HABILITATION ELECTRIQUE               | SOCOTEC   | 2 OP                           | 2                      | 2                                | 4            | 1539,18  |
| RECYCLAGE HABILITATION CHAUFFERIE               | SOCOTEC   | 1 OP                           | 1                      | 1                                | 1            | 1729,27  |
| AVIS POUR UTILISATEUR D'ECHELLES ET D'ESCABEAUX | APAVE     | 3 OP                           | 3                      | 1                                | 3            | 850,49   |
| AFGSU NIVEAU 2                                  | CFPS      | 15 AS 1 ERGO 1 MONITEUR 1 ISGS | 18                     | 3                                | 54           | 14659,58 |

|                                                                                 |                                     |                            |    |    |    |         |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|----|----|----|---------|
| AFGSU NIVEAU 2 - RECYCLAGE                                                      | CFPS                                | 9 AS 1 ISGS                | 10 | 1  | 10 | 2884,02 |
| AFGSU NIVEAU 1                                                                  | CFPS                                | 7 ASH 1 ANIMATEUR          | 8  | 2  | 16 | 5043,56 |
| ADAPTATION A L'EMPLOI                                                           | CFPS                                | 1 ADJ CADRES               | 1  | 12 | 12 | 5360,19 |
| LE PROJET PERSONNALISE DU RESIDENT EN EHPAD                                     | CFPS                                | 7 AS 2 ISGS                | 9  | 2  | 18 | 5346,18 |
| ACCOMPAGNER LES PERSONNES ATTEINTES DE PATHOLOGIES NEURODEGENERATIVES           | FNAQPA                              | 5 ASH 1 ADJ AD 5 AS        | 11 | 2  | 22 | 6010,48 |
| PREVENIR ET TRAITER LA DOULEUR                                                  | FNAQPA                              | 3 ASH 4 AS                 | 7  | 2  | 14 | 4617,78 |
| MIEUX CONNAITRE, COMPRENDRE ET PRENDRE SOIN DE LA PERSONNE AGE                  | FORMACTIF                           | 2 AS 1 ADJ AD 5 ASH        | 8  | 2  | 16 | 5817,94 |
| TROUBLES PSYCHIATRIQUES DES PERSONNES AGEES, VERS UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE | FORMAVENIR                          | 1 ISGS 9 AS                | 10 | 2  | 20 | 5725,4  |
| L'ACCOMPAGNEMENT EN FIN DE VIE                                                  | FORMACTIF                           | 1 ISGS 4 AS 3 ASH          | 8  | 2  | 16 | 4683,41 |
| ETRE BIEN AVEC SOI-MEME POUR ETRE BIEN AVEC LES AUTRES                          | FNAQPA                              | 1 ADJ AD 2 ISGS 1 ASH 7 AS | 11 | 2  | 22 | 5807,94 |
| JOURNEE DE MISE EN SITUATION AVEC LE SIMULATEUR DE VIEILLESSE                   | FORMACTIF                           | 4 ASH 1 ERGO 1 ISGS 3 AS   | 9  | 1  | 9  | 2856,43 |
| LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022                                             | CNEH                                | 1 ADJ AD 1 ADJ CADRES      | 2  | 1  | 2  | 1392,54 |
| AFGSU NIVEAU 1 REACTUALISATION                                                  | CFPS                                | 5 ASH                      | 5  | 1  | 5  | 1641,35 |
| RECYCLAGE HABILITATION ELECTRIQUE                                               | SOCOTEC                             | 1 OP                       | 1  | 2  | 2  | 767,61  |
| PREVENTION DES CHUTES EN ETABLISSEMENT                                          | AGES SOFTAGES                       | 1 ERGO 1 MONITEUR          | 2  | 2  | 4  | 1050,58 |
| BUREAUTIQUE                                                                     | ATLAS                               | 1 ADJ AD                   | 1  | 4  | 4  | 3070    |
| APP                                                                             | VALEIN PASCALE                      | 1 CADRE                    | 1  | 5  | 5  | 1852,85 |
| APP                                                                             | BERANGER CHRISTIAN                  | 1 DIRECTEUR                | 1  | 3  | 3  | 944,18  |
| APP                                                                             | BERANGER CHRISTIAN                  | 1 DIRECTEUR                | 1  | 5  | 5  | 1086,8  |
| APP                                                                             | DA COSTA RIBEIRO WILLK FABIA CECILE | 1 CADRE                    | 1  | 4  | 4  | 1427    |
| APP                                                                             | DA COSTA RIBEIRO WILLK FABIA CECILE | 1 CADRE                    | 1  | 5  | 5  | 1786,87 |

|                                                                 |                          |                                                                                                                                                 |    |   |     |          |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----|----------|
| BONNES PRATIQUES D'HYGIENE                                      | TERANA                   | 3 OP 1 CA                                                                                                                                       | 4  | 1 | 4   | 1518,04  |
| PLANICIEL                                                       | SAS INSIGHT              | 2 ADJ CADRES                                                                                                                                    | 2  | 2 | 4   | 1595,08  |
| ANIMER UN GROUPE D'ANALYSE<br>DES PRATIQUES<br>PROFESSIONNELLES | IDS<br>DEVELOPPEME<br>NT | 1 PSY                                                                                                                                           | 1  | 3 | 3   | 1496,39  |
| PLAIES ET CICATRISATIONS                                        | CFPS                     | 1 ISGS                                                                                                                                          | 1  | 3 | 3   | 1171,81  |
| SEMINAIRE DE FORMATION<br>MEDICO SOCIAL                         | FHF AURA                 | 2 DIRECTEURS 1<br>TSH                                                                                                                           | 3  | 1 | 3   | 882,99   |
| SEMINAIRE MEDICO SOCIAL                                         | FHF AURA                 | 2 DIRECTEURS                                                                                                                                    | 2  | 1 | 2   | 179,67   |
| GRH-PAIE GESTION DU PERSONNEL                                   | ELAP                     | 1 ADJ AD A ADJ<br>CADRES                                                                                                                        | 2  | 2 | 4   | 1730,08  |
| 16EME JOURNEE REGIONALE DES<br>CLANS D AUVERGNE                 | CFPS                     | 1 CADRE 1 ISGS 1<br>DIET                                                                                                                        | 3  | 1 | 3   | 613,88   |
| EPRD ERRD                                                       | CNEH                     | 1 DIRECTEUR 1 ADJ<br>CADRES                                                                                                                     | 2  | 3 | 6   | 1683,59  |
| MANIPULATION DES MOYENS<br>D'EXTINCTION ET MISE EN<br>SECURITE  | PREVIS                   | 10 ASH 2 ERGO 1<br>MONITEUR 1 ISGS 1<br>AES 1 DIET 5 AS 9<br>OP 2 DIRECTEURS<br>10 ADJ AD 1 TSH 1<br>PSY 2 ANIMATEURS<br>1 AEQ 1 AMA 1<br>CADRE | 49 | 3 | 147 | 0        |
| Sous Total I                                                    |                          |                                                                                                                                                 |    |   |     | 98823,16 |

→ **Les formations avec des organismes extérieurs – hors plan**

| Thèmes                                                     | Organisme | Personnel concerné          | Durée en heures | Total |
|------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------------|-------|
| 77EM JOURNEE DE LA SOCIETE DE GERONTOLOGIE CENTRE AUVERGNE | CFPS      | 1 PH                        | 7               | 0     |
| Gesform Evolution                                          | ANFH      | 2 AA                        | 14              | 0     |
| INCONTINENCE TENA                                          | TENA      | 15 AS 1 OP 1<br>CADRE 9 ASH | 26              | 0     |
| INCONTINENCE TENA                                          | TENA      | 10 AS 1 AES 4<br>ISGS 7 ASH | 22              | 0     |
| Journée d'accueil des nouveaux agents                      | INTERNE   | 8 agents                    | 7               | 0     |
| Se former aux techniques de l'entretien professionnel      | ANFH      | 1 agent                     | 14              | 0     |



→ **Les formations assurées en interne dans l'établissement**

| Thèmes                                | Organisme | Personnel concerné                                           | Nombre d'agents formés | Total           |
|---------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------|
| HYGIENE DES SOINS                     | INTERNE   | 18 ASH                                                       | 18                     | 0               |
| GESTES ET POSTURES/GAPA SECTEUR C3    | INTERNE   | 3 ASH 4 AS                                                   | 7                      | 364,63          |
| PREVENTION DES CHUTES                 | INTERNE   | 21 AS 1 AES 3 ISGS 12 ASH                                    | 37                     | 1361,17         |
| HYGIENE DES LOCAUX                    | INTERNE   | 15 ASH 1 AES 9 AS                                            | 25                     | 0               |
| AIDE ET INSTALLATION DU RESIDENT      | INTERNE   | 7 ASH 13 AS 6 ISGS 1 CADRE                                   | 27                     | 2647,05         |
| HYGIENE DES SOINS                     | INTERNE   | 17 ASH 4 ISGS 8 AS                                           | 29                     | 4991,91         |
| GESTES ET POSTURES/GAPA SECTEUR C2    | INTERNE   | 3 AS                                                         | 3                      | 234,96          |
| LA BIEN TRAITEMENT                    | INTERNE   | 4 AS 1 AES 1 ERGO 1 MONITEUR 8 ASH 2 ISGS 2 ANIMATEUR 1 DIET | 20                     | 1858,36         |
| JOURNEE D'ACCUEIL DES NOUVEAUX AGENTS | INTERNE   | 3 ISGS 1 AES 1 AS 1 ASH                                      | 6                      | 1399,16         |
| <b>Sous Total II</b>                  |           |                                                              |                        | <b>12857,24</b> |

→ **Les formations financées par les Fonds Mutualisés consacrés aux Etudes Promotionnelles (F.M.E.P.) 2022**

| Thèmes                         | Organisme                  | Personnel concerné | Durée par agent | Total           |
|--------------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT | IFAS CH THIERS             | 1 ASH              | 1540 h          | 38324           |
| DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT | IFAS CFPS CLERMONT FERRAND | 1 ASH              | 969,53 h        | 25671,4         |
| DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT | IFAS CFPS CLERMONT FERRAND | 1 ASH              | 601,05 h        | 15598           |
| DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER     | IFSI CFPS CLERMONT FERRAND | 1 AS               | 509,16 h        | 17508,46        |
| <b>Sous Total III</b>          |                            |                    |                 | <b>97101,86</b> |

**Total des crédits consacrés à la formation**

|                                                                                                 |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| I - Formations avec organismes extérieurs                                                       | <b>98 823,16 €</b>  |
| II - Formations assurées en interne par des agents de l'établissement                           | <b>12 857,24 €</b>  |
| III - Formations financées par les Fonds Mutualisés consacrés aux Etudes Promotionnelles (FMEP) | <b>97 101,86 €</b>  |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                                                                            | <b>208 782,26 €</b> |

Nombre total de jours de formation sur l'année en interne externe : 572.90 jours soit 19.09 ETP.

Nombre total de jours de formation sur l'année consacré aux études promotionnelles : 3619.74 heures soit 23.86 ETP.

Soit un total : 42.95 ETP toutes formations confondues.

## ANNEXE 1 : ORGANISATION ET RESPONSABILITES DES CADRES DE SANTE



### Organisation et responsabilités des cadres de santé

| Répartition des Secteurs                             |                                                 |                                               |                                                     |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| C1                                                   | C2                                              | C3                                            | C4                                                  |
| Elisabeth<br>COURRET                                 | Sylvie ANTUNES                                  | Béatrice VIEIRA<br>Référénte<br>Incontinence  | Claude LIMAN<br>Gestion du matériel                 |
| Buron 1<br>25                                        | Rossignol<br>28 lits                            | Cantous RDC<br>20 lits                        | Tilleuls<br>28 lits                                 |
| Eglantines<br>25 lits                                | Floralies<br>28 lits                            | Cantou 1er<br>20 lits                         | Colombière<br>20 lits                               |
| Genêts<br>25 lits                                    |                                                 | Hirondelles<br>21 lits                        | Montagnards<br>25 lits                              |
|                                                      |                                                 | Blés d'or<br>18 lits                          |                                                     |
| Répartition de la Transversalité                     |                                                 |                                               |                                                     |
| Equipe hygiène des<br>locaux et<br>Service Intérieur | Equipe nuit<br>+<br>IDE salle de soins<br>C1/C2 | Aide-hôtelières<br>+<br>Gestion des étudiants | IDE salle de soins C3/C4<br>+<br>Equipe d'animation |