

DIRECTEUR
WILLIAM YADJEL

**PRÉSIDENTE DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION**
MARIE-CHRISTINE BUNLON

RAPPORT D'ACTIVITÉ



2022



ÉDITORIAL

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2022 marque la reprise de la vie au sein de l'EHPAD d'Ajain les Signolles et une accélération de la mue architecturale et organisationnelle de l'établissement initiée depuis la fin de l'année 2019.

L'ouverture de l'extension du bâtiment marque en effet une nouvelle ère pour l'EHPAD les Signolles. Ce nouveau bâtiment offre par ses 2500m², 60 chambres individuelles, un jardin sécurisé dédié ainsi que de nouveaux espaces pour les familles. Il matérialise notre souhait de poursuivre l'amélioration de la qualité de la prise en charge de nos résidents. L'inauguration, en présence notamment de Mme La Préfète de la Creuse, et l'emménagement dans l'extension, permis grâce à la mobilisation de tous les agents ont été les deux temps forts de cette année.



**MARIE-CHRISTINE
BUNLON**



LE MOT DU DIRECTEUR

Nous sommes fiers de vous présenter ce rapport d'activité 2022. Il rend compte de la diversité des missions et des changements en cours au sein de l'EHPAD d'Ajain et de la Direction Commune.

L'opération architecturale a été au cœur de notre actualité. Il a fallu préparer et mettre en œuvre ce déménagement d'ampleur. Un événement institutionnel réussi dans la bonne humeur et l'énergie grâce à l'extraordinaire mobilisation des agents dont je tiens à saluer et remercier l'implication.

L'année 2022 c'est également l'expérimentation de l'amplitude horaire dérogatoire en 12 heures d'un service soignant ou encore l'appui d'externes en médecine durant la période estivale.

Enfin nous sommes depuis la fin de l'année 2022 lauréat d'une place d'hébergement temporaire d'urgence (HTU). Cette reconnaissance confirme la vocation de l'EHPAD d'Ajain de se positionner comme ressource sur son territoire.



**WILLIAM
YADJEL**

SOMMAIRE

I. PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

II. RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE (RAMA)

III. LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

IV. VIE SOCIALE ET BIEN-ÊTRE

V. NOS FONCTIONS SUPPORTS

VI. LA DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

VII. LE BILAN SOCIAL

VIII. LE RAPPORT FINANCIER

IX. NOS PARTENARIATS



PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Établissement médico-social autonome le plus important du Département, l'EHPAD d'Ajain est composé d'un hébergement complet d'une capacité de 203 lits, d'un hébergement temporaire de 8 lits, d'un accueil de jour de 9 places et d'un service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) de 28 places.

Localisation

L'EHPAD Les Signolles est implanté au sein de la commune d'Ajain (Creuse- 23). Elle-même située sein de la communauté d'agglomération du Grand Guéret. situé au centre-ville d'Ajain, non loin des commerces (boulangerie, pharmacie, la poste...).



Nos missions

L'EHPAD Les Signolles est un lieu de vie et d'animation, en complément des missions de maintien de l'autonomie physique, psychique et sociale de nos résident(e)s

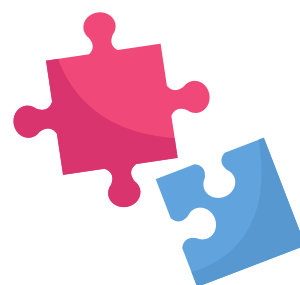
Notre offre



203 lits d'hébergement permanents
8 lits d'hébergement temporaires



28 places de soins infirmiers à domicile



9 places d'accueil de jour

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

NOTRE ORGANISATION

L'EHPAD D'ajain les Signolles est structuré en **4 pôles**



Pôle Finances, Achats et Logistique



Pôle transformation architecturale, numérique et durable

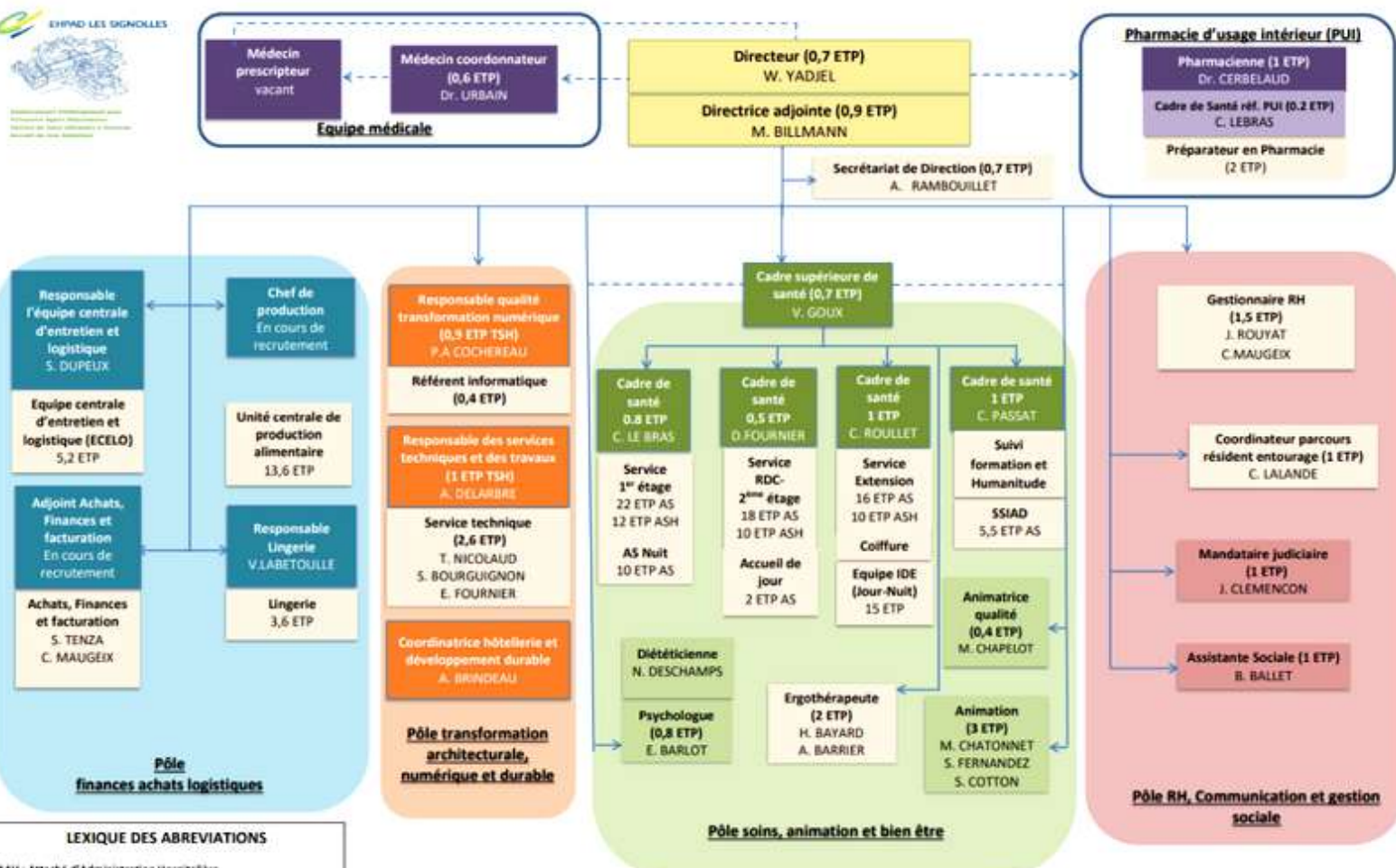


Pôle soins, animation et bien-être



Pôle RH, communication et gestion sociale

NOTRE ORGANIGRAMME



LEXIQUE DES ABBREVIATIONS

AAH : Attaché d'Administration Hospitalière
 AS : Aide-Soignant
 ASH : Agent de Service Hospitalier
 ECE : Equipe Centrale d'Entretien
 ETP : Equivalent Temps Plein
 GRH : Gestion des Ressources Humaines
 IDE : Infirmier Diplômé d'Etat
 MIPM : Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
 SSIAD : Service de Soins infirmiers A Domicile

ORGANIGRAMME DE L'EHPAD LES SIGNOLLES AJAIN

Validé le : 24/04/2023
 Par : William YADJEL
 Directeur
 Signature :

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS

2022

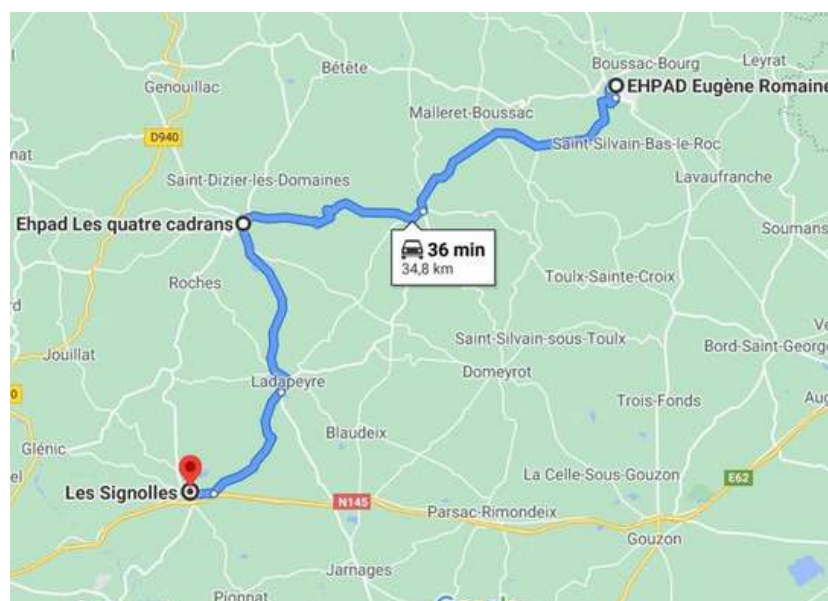
LA DIRECTION COMMUNE

Mis en place depuis 2004, L'EHPAD d'Ajain est en Direction Commune avec l'EHPAD de Boussac-Châtelus. Cette coopération est un vecteur d'efficience et facilite les synergies entre les établissements

Qu'est ce qu'une direction commune ?

La direction commune est un outil de coopération des établissements médico-sociaux, qui prend la forme d'une convention et dont le premier objectif est de mutualiser la fonction de Direction. Elle préserve l'autonomie et l'entité juridique de chaque établissement, mais permet la mutualisation des moyens et des ressources.

La direction commune entre les EHPAD d'Ajain, à l'époque Centre Hospitalier et l'EHPAD de Boussac existe depuis 2004. Elle s'est approfondie avec la construction du site de Châtelus-Malvaleix en 2011. Aujourd'hui, elle se matérialise par des synergies de plus en plus étroites entre les EHPAD d'Ajain et Boussac-Châtelus-Malvaleix.



Les bénéfices d'une Direction Commune

Les synergies et mutualisations à l'œuvre :

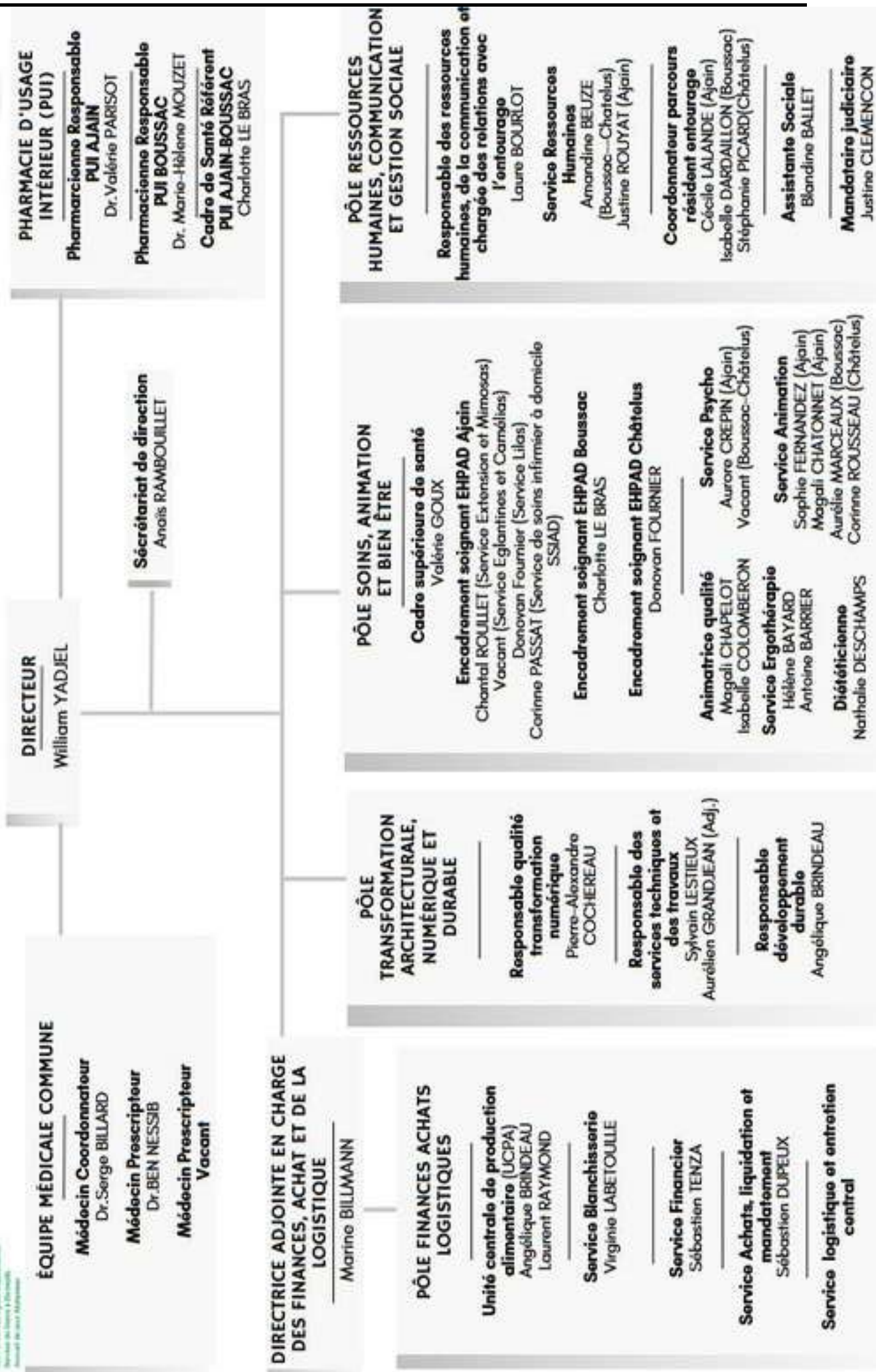
- une équipe de direction commune (directeur, directrice adjointe, responsable des ressources humaines) ;
- un encadrement soignant commun, sous l'autorité d'une cadre supérieure de santé commune ;
- des mises à disposition permettant de disposer de compétences multiples au service des résidents (assistance sociale, diététicienne, ergothérapeutes, MJPM, qualitatif, et dès 2022, responsable du service technique et responsable restauration) ;
- un service finances-achat commun ;
- des services logistiques mutualisés (production des repas, traitement du linge du site de Châtelus).

La direction commune permet aussi la mutualisation des astreintes :

- astreintes administratives (responsable des ressources humaines, cadre supérieure de santé, cadres de santé) ;
- astreinte technique (responsable du service technique, agents techniques des 3 sites) ;
- astreinte de direction, mutualisée au sein d'un GCSMS (personnels de direction des EHPAD d'Ajain, Auzances, Bénévent-l'Abbaye, Boussac-Châtelus-Malvaleix, Bussière-Dunoise, Chambon-sur-Voueize, Dun-le-Palestel, Mainsat, et CH d'Evau-les-Bains).



ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION COMMUNE DES EHPAD D'AJAIN ET DE BOUSSAC/CHATELUS-MALVALEIX



EQUIPE MÉDICALE COMMUNE

Médecin Coordinateur
Dr. Serge BILLARD

Médecin Prescripteur
Dr. BEN NESSIB

Médecin Prescripteur
Vacant

PHARMACIE D'USAGE INTÉRIEUR (PUI)

Pharmacienne Responsable PUI AJAIN
Dr. Valérie PARSOT

Pharmacienne Responsable PUI BOUSSAC
Dr. Marie-Hélène MOUZET

Cadre de Santé Référént PUI AJAIN-BOUSSAC
Charlotte LE BRAS

DIRECTEUR
William YADJEL

Sécrétariat de direction
Anais RAMBOUILLET

DIRECTRICE ADJOINTE EN CHARGE DES FINANCES, ACHAT ET DE LA LOGISTIQUE
Marine BILLMANN

PÔLE FINANCES ACHATS LOGISTIQUES

Unité centrale de production alimentaire (UCPA)
Angélique BRINDEAU
Laurent RAYMOND

Service Blanchisserie
Virginie LABETOUILLE

Service Financier
Sébastien TENZA

Service Achats, liquidation et mandatement
Sébastien DUFEUX

Service logistique et entretien central

PÔLE SOINS, ANIMATION ET BIEN ÊTRE

Cadre supérieure de santé
Valérie GOUX

Encadrement soignant EHPAD Ajain
Chantal ROULLET (Service Extension et Mimosas)
Vacant (Service Eglantines et Camélias)
Corinne PASSAT (Service de soins infirmier à domicile SSIAD)

Encadrement soignant EHPAD Boussac
Charlotte LE BRAS

Encadrement soignant EHPAD Châtellus
Donovan FOURNIER

Animatrice qualité
Magali CHAPELOT
Isabelle COLOMBERON

Service Ergothérapie
Hélène BAYARD
Antoine BARRIERE

Diététicienne
Nathalie DESCHAMPS

Service Psycho
Aurora CREPIN (Ajain)
Vacant (Boussac-Châtellus)

Service Animation
Sophie FERNANDEZ (Ajain)
Magali CHATONNET (Ajain)
Aurélie MARCEAUX (Boussac)
Corinne ROUSSEAU (Châtellus)

PÔLE RESSOURCES HUMAINES, COMMUNICATION ET GESTION SOCIALE

Responsable des ressources humaines, de la communication et chargée des relations avec l'entourage
Laure BOURLOT

Service Ressources Humaines
Amandine BEUZE (Boussac-Châtellus)
Justine ROUYAT (Ajain)

Coordonnateur parcours résident entourage
Cécile LALANDE (Ajain)
Isabelle DARDAILLON (Boussac)
Stéphanie PICARD (Châtellus)

Assistante Sociale
Blandine BALLET

Mandatitaire judiciaire
Justine CLEMENCON

PÔLE TRANSFORMATION ARCHITECTURALE, NUMÉRIQUE ET DURABLE

Responsable qualité transformation numérique
Pierre-Alexandre COCHEREAU

Responsable des services techniques et des travaux
Sylvain LESTIEUX
Aurélien GRANDJEAN (Adj.)

Responsable développement durable
Angélique BRINDEAU

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2022



31 MARS 2022

Signature du prêt PHARE CDC dans le cadre de l'opération architecturale



02 MAI 2022

Emménagement dans les nouveaux locaux de l'extension



07 JUIN 2022

Choix du prestataire pour la refonte du site internet



27 JUIN 2022

Expérimentation des horaires de travail dérogatoires en 12 h



18 AOÛT 2022

Lancement des négociations CPOM



22 SEPTEMBRE 2022

Inauguration de l'extension en présence de Madame la Préfète

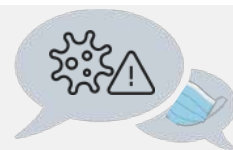
21 FÉVRIER 2022

Création du poste d'animatrice qualité



21 AVRIL 2022

Retour d'expérience Covid avec l'Institut France Alzheimer



14 MAI 2022

7ème édition du Troc plantes



16 JUIN 2022

Participation de l'EHPAD comme intervenant du colloque télémédecine



11 JUILLET 2022

Renfort des étudiants externes en 6ème année de médecine



12 SEPTEMBRE 2022

Démarrage des groupes de travail du projet d'établissement



08 DÉCEMBRE 2022

Élections professionnelles

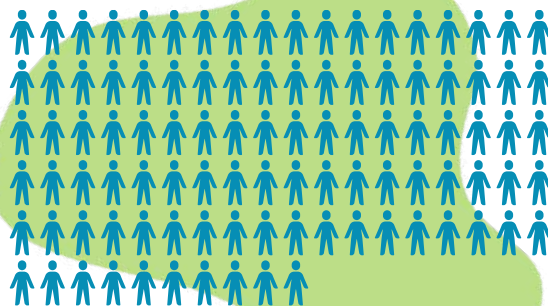
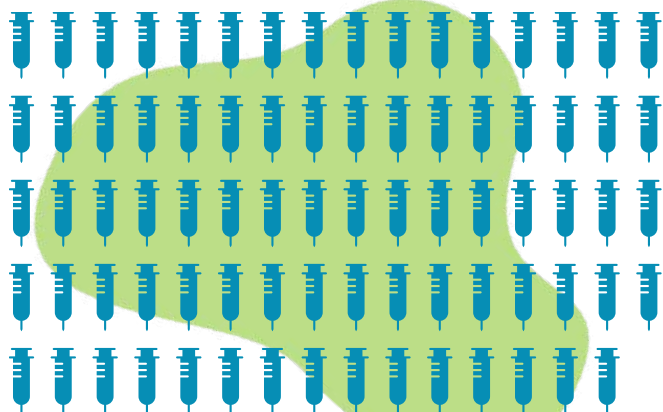


PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

LES CHIFFRES-CLES 2022

324

C'est le nombre de personnes accompagnées par l'EHPAD en 2022, dont 296 en hébergement permanent ou temporaire et 28 en accueil de jour.



349

Il s'agit du nombre de vaccinations réalisées au auprès des résidents (grippe et COVID compris).

66 709

Il s'agit de l'allocation versée par l'ARS au titre du **plan d'aide à l'investissement du quotidien 2022**. Visant à soutenir l'investissement courant au sein des EHPAD, en ciblant le financement des besoins en équipements et petits matériels, ou de petites opérations de travaux qui impactent le quotidien des besoins d'accompagnement des personnes.

L'objectif est d'apporter des améliorations concrètes et rapides au bénéfice des professionnels et des résidents. Pour obtenir des financements, l'EHPAD a répondu à un appel à projet de l'ARS, qui a délégué les crédits octroyés pour le dispositif PAI du quotidien.

Des projets d'investissement ont été recensés, chiffrés, et un dossier transmis à l'ARS.

Ce que finance le PAI du quotidien à l'EHPAD d'Ajain



Acquisition d'une ActivTab

Tablettes et enceintes pour la réalisation des toilettes en musique



Poursuite du projet mixés-maison (robot-coupe, logiciel de GPAO)

Acquisition d'un véhicule électrique afin de verdir le parc de véhicules du SSIAD



Renouvellement du matériel de soins (fauteuil de douche flexo, chaise de pesée)

Modernisation du matériel d'entretien (chariot de ménage, aspirateur dorsal, raclettes)



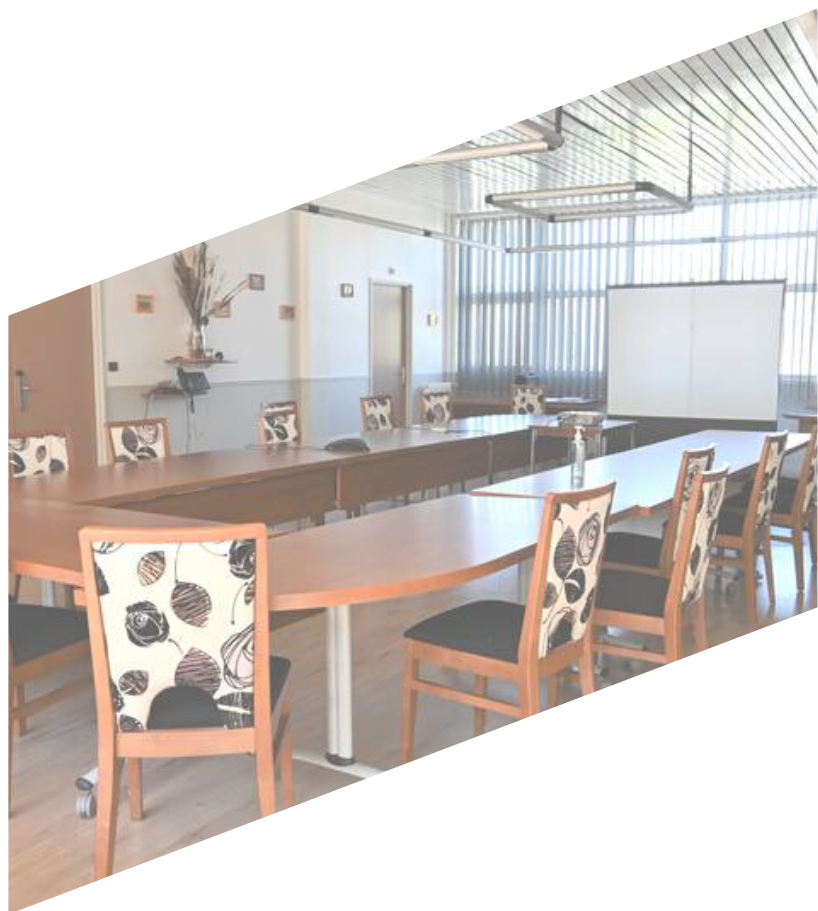
PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

PRÉSENTATION DES INSTANCES

3 instances au sein de l'Ehpad :
le CA, le CTE-CHSCT et le CVS

23 délibérations validées en
Conseil d'Administration

16 instances se sont déroulées
au sein de l'Ehpad



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Le Conseil d'Administration définit la politique générale de l'établissement et délibère sur des points tels que le projet d'établissement, le budget, les tarifs, le présent rapport d'activité.

Date des réunions du CA en 2022

11/01/2022
17/02/2022
25/03/2022
20/04/2022
20/07/2022
16/11/2022
14/12/2022



Élection d'un nouveau Conseil d'Administration

Présidente : Marie-Christine BUNLON, Vice présidente
du Conseil Départemental de la Creuse
Philippe BAYOL, Conseiller Départemental
Marie-Thérèse VIALLE, Conseillère Départementale
Armelle MARTIN, Conseillère Départementale
Hélène PILAT, Conseillère Départementale
Guy ROUCHON, Représentant commune Ajain (Maire)
Nicolas TORRENT, Représentant du personnel
Sylvain DELAIRE, Représentant CVS Résidents
Serge BILLARD, Médecin coordonnateur
Marinette RAPINAT, Représentant CVS Famille
Fabienne GESSIER, Représentant des usagers
Catherine FLOQUET, Autre représentant

Comité Technique d'Établissement Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CTE/CHSCT

Le CTE est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Date du CTE/CHSCT en 2022

06/01/2022
09/03/2022
19/04/2022
12/08/2022
18/10/2022
12/12/2022



Membres du CTE/CHSCT

Président :

William YADJEL, le directeur.

Les représentants du personnel :

Christelle COULAUDON, Aide-soignante
Isabelle COLOMBERON, Aide soignante et
Nicolas TORRENT, service cuisine
Lysiane PETIT, Aide-soignante
Christel DAUDON, préparatrice en pharmacie
Sophie FERNANDEZ, Animatrice

LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Le conseil de la vie sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service. Il est la voix des résidents et de leur entourage.

Date du CVS en 2022

09/02/2022
13/04/2022
28/09/2022

Membres CVS



Président du CVS et Représentant des Résidents

Sylvain DELAIRE

Représentants familles

Marinette RAPINAT
Jeanine BURGAIN
Pascal OGER

Représentants Résidents

Monique BANDIN
René SALLE
Patrice GOUZIE

Isabelle COLOMBERON, Représentante du personnel

Catherine FLOQUET, Représentante du CA

William YADJEL, directeur



PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

ÉLABORATION DU FUTUR PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Outil de pilotage central, le projet d'établissement fixe pour 5 ans les orientations stratégiques de l'EHPAD. Le projet d'établissement 2017-2021 arrivant à son terme. Il convient d'en co-construire un nouveau selon une méthode originale.

Qu'est ce qu'un projet d'établissement (PE) ?

Codifié au sein du code de l'action sociale et des familles (CASF) et obligatoire depuis 2002, le projet d'établissement est un document stratégique pluriannuel. Il est établi pour une durée maximale de 5 ans après validation des instances. Il s'agit d'un outil de pilotage permettant de définir la feuille de route d'un établissement.



Les 3 principaux écueils d'un projet d'établissement

UN DOCUMENT FIGÉ

Le caractère pluriannuel de ce document fait que le document n'est pas actualisé et devient souvent obsolète face à une réalité mouvante d'un établissement.



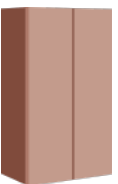
UN DOCUMENT LOURD ET NON COLLÉGIALE

Malgré des groupes de travail importants, les projets d'établissement sont le plus souvent élaborés par un groupe réduit nuisant à son appropriation par l'ensemble de l'établissement.



UN DOCUMENT INUTILISÉ

Le PE n'est pas suffisamment utilisé ni connu par les parties prenantes. Il est élaboré mais pas suffisamment invoqué pour justifier la mise en place d'un projet.



Les 4 objectifs du projet d'établissement



DÉSIRABLE

Il doit donner du sens pour l'ensemble des usagers et des professionnels



VIABLE

Il doit devenir une référence constante pour ces 5 prochaines années



RÉALISABLE

Les actions indiquées dans le PE doivent être concrètes et arrêtées dans le temps



AJUSTABLE

Les actions indiquées dans le PE doit pouvoir s'adapter à l'inévitable évolution du contexte

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

ÉLABORATION DU FUTUR PROJET D'ÉTABLISSEMENT

L'année 2022 marque la première étape d'élaboration du projet d'établissement avec la réunion de plus de 17 groupes de travail

Une méthodologie innovante basée sur la constitution de plus de 17 groupes de travail



PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

LA COMMUNICATION

2022 est une année marquée par la volonté de renouveler le format de notre communication institutionnelle.



Site internet et logo

La refonte du site internet a commencé suite au choix des prestataires :

- Site internet : M. RIVET, "Le Maillon"
- Logo : M. CHARBONNEL, "Octogram"

Un travail sur l'arborescence et le thème graphique du site a été fait et le site de l'EHPAD est actuellement en maintenance.

Après plusieurs propositions de logo, le choix final fera l'objet d'un vote en 2023.



Assemblée Générale des familles et création d'une chaîne YouTube

Une réunion d'information aux familles sur l'organisation du déménagement a eu lieu le 07/04/2022. Cette réunion a été filmée et postée sur la chaîne YouTube de l'établissement, créée à cette occasion, afin de rendre accessible les informations, aux familles ne pouvant être présentes.

Inauguration de la nouvelle extension

Le 24/09/2022 a eu lieu l'inauguration de la nouvelle extension de l'EHPAD. Créé à destination des personnes présentant des troubles cognitifs, ce bâtiment a été conçu dans le but de faciliter la déambulation des résidents. L'inauguration s'est faite en présence de Madame la Préfète de la Creuse, la Présidente du Conseil d'Administration Madame BUNLON, le Maire de la commune d'Ajain Monsieur ROUCHON, le représentant du Conseil Départemental, Monsieur FOULON ainsi que M. CAMPOCASSO, précédent directeur de l'EHPAD ayant initié le projet architectural.



Maintien de l'envoi des newsletters



7

Newsletter direction commune



15

Newsletter pour l'entourage des résidents



5

Newsletter pour les agents

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

NOTRE PROJET ARCHITECTURAL

La restructuration de l'EHPAD d'Ajain a débuté en novembre 2020, elle vise à offrir une chambre individuelle à chaque résident, des modalités d'accueil pour les personnes avec des troubles cognitifs et rénover les locaux.

En quoi consiste l'opération architecturale ?



Réhabilitation de l'intégralité du bâtiment historique

La création d'une extension de 60 lits pour les personnes atteintes de troubles neuro-cognitifs



Quels sont les objectifs du projet ?



La restructuration de l'Ehpad vise à



Offrir une chambre individuelle pour chaque résident sans changer la capacité totale d'accueil



Améliorer les modalités d'accueil pour les personnes ayant des troubles cognitifs

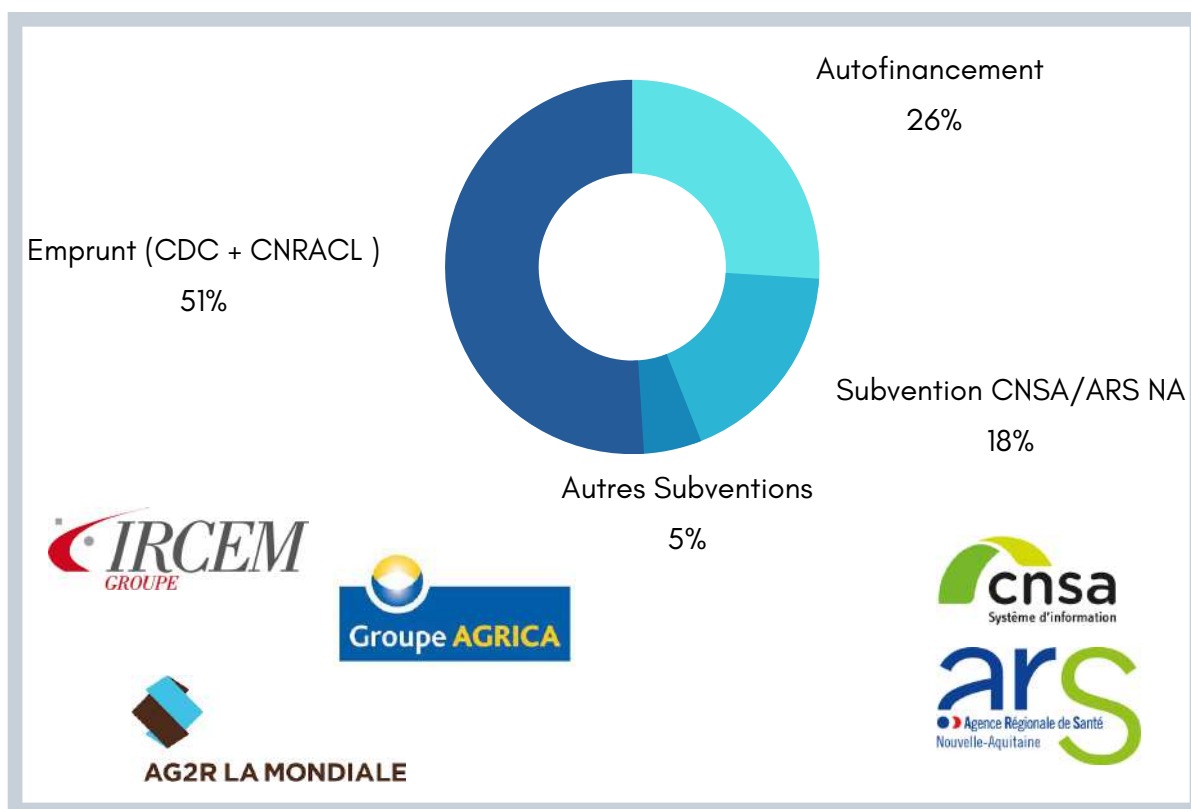


Engager l'EHPAD dans une démarche eco-responsable avec la mise en place d'une chaudière au bois

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

NOTRE PROJET ARCHITECTURAL

*Mais qui paye pour
tout ça ? Mon
hébergement me
côûtera-t-il plus cher ?*



Le tarif journalier d'hébergement aura une hausse limitée grâce aux subventions reçues, permettant de compenser des charges d'amortissement et d'intérêt.



PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

NOTRE PROJET ARCHITECTURAL

Les grandes phases du chantier :

1^{et} 2 Déviation des réseaux, démolitions (ancienne cuisine), réalisation des SàM et des bureaux R+2

3 Création de l'extension et déménagement dans ce nouveau bâtiment

16 mois

4 Restructuration des ailes Bruyères, Hortensias et Roseaie

12 mois

5 Restructuration de la partie excentrée des ailes Mimosas, Camélias et Lilas

8 mois

6 Restructuration de la partie centrale des ailes Mimosas, Camélias et Lilas

7 mois

7 Restructuration du service Églantines

6 mois

Mais ça va durer jusqu'à quand ce chantier ?



Les phases 5-6 sont désormais mises en oeuvre en même temps



La date prévisionnelle de fin de chantier est fixée au 1^{er} semestre 2025

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE ANNUELLE (RAMA)

La rédaction d'un rapport annuel d'activité médicale (RAMA) est prévue par le décret n° 2005-560 du 27 mai 2005 relatif à la qualification, aux missions et au mode de rémunération du médecin coordonnateur exerçant dans un établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes mentionné au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles.

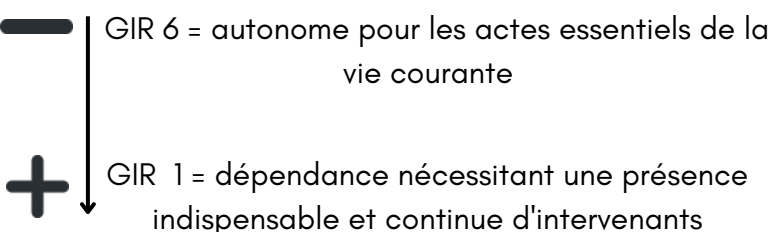
Ce rapport constitue un outil de pilotage interne pour l'EHPAD, lui permettant d'évaluer et de suivre l'évolution du projet de soins de l'établissement et des modalités d'accompagnement du public accueilli.

GIR, GMP, PATHOS, PMP ?



LA PERTE D'AUTONOMIE

La perte d'autonomie est évaluée à travers la **grille AGGIR** sur la base de 10 activités corporelles et mentales

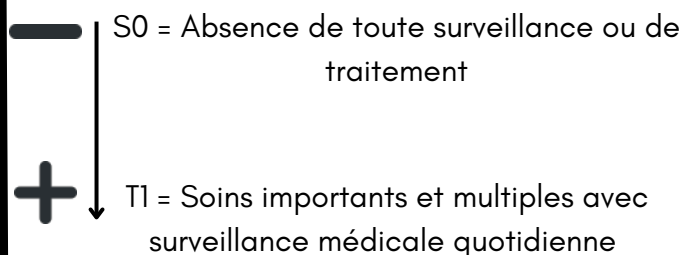


Le **GIR moyen pondéré (GMP)** traduit le niveau de dépendance moyen d'un EHPAD

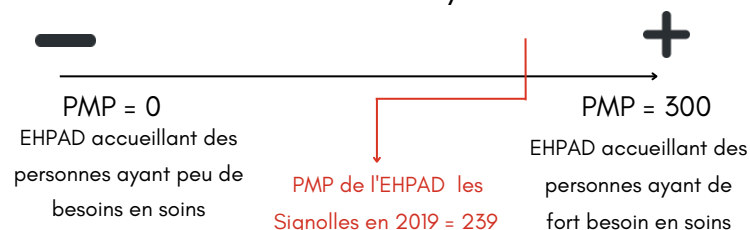


LES BESOINS DE SOINS MÉDICO-TECHNIQUES

Les niveaux de soins requis pour la prise en charge des pathologies de la personne âgée sont évalués via le **modèle PATHOS**. Chaque personne est ainsi classée dans l'un des **12 profils de soins** allant de :



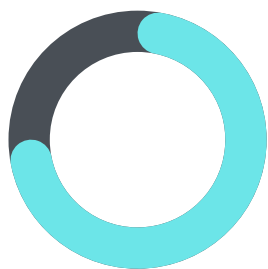
le **Pathos Moyen Pondéré (PMP)** traduit le niveau besoin en soins moyen d'un EHPAD



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

ACTIVITÉ MÉDICALE

L'autonomie des résidents de l'EHPAD les Signolles



72%

des résidents sont
GIR 1 et 2



69%

des résidents présentent des
pathologies cognitives type
Alzheimer ou maladies apparentées.



Les pathologies les plus fréquemment rencontrées



52% des résidents ont des
syndromes démentiels

47% sont atteints de troubles
chroniques du comportement



38% font de l'hypertension
artérielle

71% sont atteints d'état
dépressif / état anxieux



39% sont atteints de
pathologies cardiaques

PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

BONNES PRATIQUES GÉRIATRIQUES ET SUIVI MÉDICAMENTEUX



618

Chutes de résidents

Les chiffres 2022

112

Résidents ayant disposé
de prescriptions nutrition



22

MMS (test d'évaluation
des fonctions cognitives)



2 379

Relevés de tension



42

Résidents en texture
mixée



172

Échelles d'évaluation
de la douleur



Le suivi médicamenteux en 2022

34% des résidents présents ont été sous
anticoagulants.



87% des résidents présents sur 2022 ont
eu un traitement antidépresseur.



56% des résidents présents sur 2022 ont
eu un traitement neuroléptique.

96% des résidents présents sur 2022 ont
eu un traitement avec une
benzodiazépine.

9.5 lignes de traitement en moyenne par
résident.



**PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ
MÉDICALE**

LE CIRCUIT DU MÉDICAMENT AU SEIN DE L'EHPAD

Le fonctionnement de la pharmacie à usage intérieur (PUI)

La pharmacie à usage intérieur est garante de la sécurisation du circuit du médicament. Les piluliers sont réalisés chaque jour en Dispensation Hebdomadaire Individuelle Nominative (DHIN). Ils sont donnés tous les jours ouvrables à 16h00 dans le sas de la PUI dans les armoires de transport des sections en quantité suffisante jusqu'au prochain jour ouvré. L'équipe de la PUI se compose d'une pharmacienne et de deux préparateurs en pharmacie.




Les chiffres 2022

Gestion de stock	2020	2021	2022
Valeur des produits pharmaceutiques stockés au sein de la PUI au 31/12	28 766 €	32 529 €	34 417 €
Nombre de commandes	712	777	916
Nombre de lignes de commandes	2 786	2 896	3 558
Nombre de réceptions	2 872	3 026	3 499

PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ
MÉDICALE

LE CIRCUIT DU MÉDICAMENT AU SEIN DE L'EHPAD

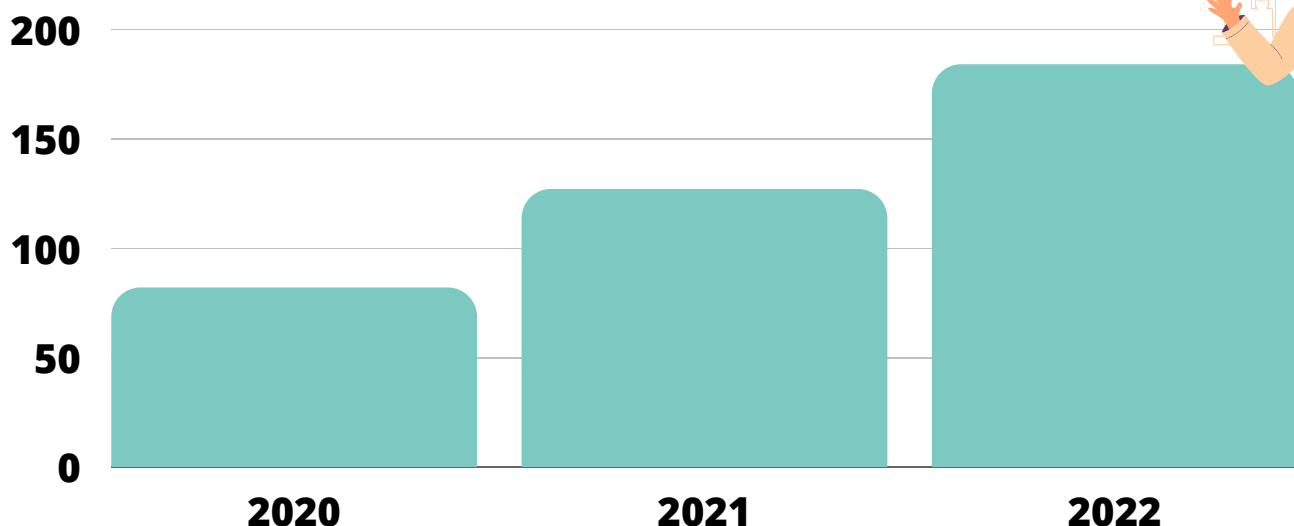


Activité de pharmacie clinique	2020	2021	2022
Nombre total de prescriptions	6 220	7 021	6 876
Nombre de prescriptions validées en accord	5 704 soit 91.70%	6 452 soit 91.90%	6 264 soit 91.10%
Nombre de prescriptions validées en désaccord ou en attente*	23 soit 0.3%	64 soit 0.91%	137 soit 1.99%
Nombre de prescription sans objet (ex : ordonnance arrêtée avant le début du traitement etc.)	493 soit 7.93%	505 soit 7.19%	475 soit 6.91%

*Détection par le pharmacien d'une contre-indication, d'une interaction médicamenteuse grave, d'un problème de posologie

Nombre d'avis pharmaceutiques réalisés :

(avis formulé par le pharmacien suite à l'analyse des prescriptions pour un changement ou une optimisation du traitement médicamenteux)



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ
MÉDICALE

LE CIRCUIT DU MÉDICAMENT AU SEIN DE L'EHPAD

Activité de préparation

Le reconditionnement des spécialités pharmaceutiques par le système ETICONFORM permet l'identification des spécialités pharmaceutiques jusqu'à l'administration.

Nombre de reconditionnement de médicaments	2020	2021	2022
Nombre total de spécialités	580	634	904
Nombre total de doses	101 823	73 928	77 024

**Détection par le pharmacien d'une contre-indication, d'une interaction médicamenteuse grave, d'un problème de posologie*



Le nombre de spécialités reconditionnées a fortement augmenté entre 2020 et 2022, du fait des reconditionnements des résidents en hébergement temporaire.



Ressources humaines

Suite aux différents départs PPH, la PUI a accueilli une mutation, celle de M. Fabrice LABETOULLE, afin de compléter l'équipe déjà composée de Mme Christel DAUDON.



Marie-Hélène MOUZET pharmacienne sur l'EHPAD de Boussac a effectué l'intérim à mi-temps du poste de Mme PARISOT à la PUI durant plusieurs mois. Le Dr. CERBELAUD a rejoint l'établissement comme pharmacienne en janvier 2023.

PRÉSENTATION ET TEMPS FORTS 2022

VACCINATION ET LUTTE CONTRE LES VIRUS DE L'HIVER

En 2022, la lutte contre le virus du Covid s'est élargie à l'ensemble de la lutte contre les virus de l'hiver. Elle met évidemment en œuvre la vaccination des résidents et des agents volontaires

L'EHPAD d'Ajain « établissement engagé dans la lutte contre les virus de l'hiver »

L'hiver est une période à risque pour les résidents. L'EHPAD d'Ajain a reçu une mention spéciale «établissement engagé dans la lutte contre les virus de l'hiver» décernée aux EHPAD engagés dans la réalisation d'une série d'actions visant à promouvoir la vaccination grippe/covid19 et à améliorer la couverture vaccinale des résidents et du personnel.



Les chiffres vaccination 2022

172 résidents vaccinés grippe
117 vaccinations COVID (4ème doses) en août
60 vaccinations COVID fin décembre 2022



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

L'ACTIVITÉ ET SOINS INFIRMIERS

L'organisation de l'encadrement soignant

L'encadrement de la Direction Commune se répartit comme suit :

- Une Cadre Supérieure de Santé, qui est positionnée sur la direction commune. Ses missions consistent à faire un lien entre les établissements, harmoniser les pratiques et faire profiter à chacun des EHPAD des points forts des autres. Elle a en charge la gestion des agents soignants sur les EHPAD
- 5 Cadres de Santé sont positionnés sous la responsabilité de la CDSS :
 - 1 cadre (de formation IDE), à l'EHPAD de Boussac
 - 1 cadre apprenant (de formation IDE) dont les missions sont partagées entre l'EHPAD de Châtelus-Malvaleix, un service d'hébergement et l'Accueil de jour d'Ajain
 - 1 cadre diplômée (de formation IDE) positionnée sur l'EHPAD d'Ajain
 - 1 cadre apprenant (de formation PPH) dont les missions sont partagées entre un service à Ajain et les PUI de Boussac et Ajain
 - 1 cadre diplômée (de formation IDE), positionnée au SSIAD d'Ajain, qui a aussi des missions au niveau de la formation et est référente Humanitude



L'Organisation infirmière

Un infirmier diplômé d'état (IDE) qui exerce en EHPAD doit avoir de multiples connaissances sur l'ensemble des pathologies qui touchent les personnes âgées. Ainsi, ses connaissances doivent être vastes et non exhaustives. Confronté à la fin de vie, l'infirmier en EHPAD se doit d'avoir une sensibilisation concernant les soins palliatifs et la prise en charge de la douleur.

Les 3 EHPAD de la Direction Commune ne bénéficient pas d'une présence médicale continue, ainsi l'IDE en poste est confronté régulièrement à des situations d'urgence qui nécessitent du sang-froid et des connaissances pointues en premiers secours.

Au sein de l'EHPAD d'Ajain, 4 IDE interviennent tous les jours et se répartissent sur les différentes unités de l'établissement.

PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

L'ACTIVITÉ SOIGNANTE



L'aide-soignant (AS) : rouage central du soin en EHPAD

L'aide-soignant (AS) en EHPAD est lui aussi sensibilisé à la polypathologie de la personne-âgée. Il se doit de faire preuve de vraies capacités relationnelles car il fait partie de l'environnement social du résident. L'AS est positionné au niveau des soins de nursing dans leur globalité.



L'Agent de Service Hospitalier (ASH) : garant de la prise en charge hôtelière

L'Agent de Service Hospitalier (ASH) est positionné essentiellement sur l'entretien des locaux, des chambres, mais aussi de l'aide au repas (distribution et aide à la prise de repas). Il a un rôle lui aussi important dans l'environnement proche du résident (relationnel, lien avec les AS).

Les indicateurs de suivi des actes aides-soignants

Depuis mai 2022 il a été mis en place des indicateurs qui servent à faire un suivi mensuel des actes aides-soignants dans un but d'amélioration des pratiques. Ils sont sortis mensuellement sur l'ensemble des 3 EHPAD. Ils sont analysés en réunion d'encadrement. Les anomalies sont discutées lors de ce point et des axes d'amélioration sont mis en place pour permettre de les améliorer.

Ces indicateurs sont présentés en CVS dans une logique de transparence. Ces indicateurs peuvent être multiples et permettent un focus sur des actes cibles. Ainsi, dans un premier temps, il a été choisi de les axer sur :



- le suivi des poids pour surveiller l'IMC et alerter en cas de perte de poids significative
- le nombre de douches quotidiennes avec pour objectif que chaque résident puisse bénéficier d'une douche par semaine minimum.
- les GMP qui permettent d'harmoniser les prises en soins sur les différents services
- les GIR pour évaluer l'évolution de l'autonomie au sein des différents services



Le suivi de ces indicateurs permet d'ajuster les soins aides-soignants au plus juste du bien-être du résident tout en harmonisant les pratiques. Au fil du temps, d'autres indicateurs vont apparaître, dans un souci de continuité d'amélioration des prises en soins.

Ainsi nous pourrions voir sur un versant plus IDE : le suivi des tensions, le suivi de la dénutrition etc.



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

L'ACTIVITÉ SOIGNANTE

La mise en place des horaires dérogatoires en 12 h

Le déménagement de la phase 4 a impliqué une modification des organisations. L'alternative la plus adaptée était donc la mise en place d'une organisation, ciblée et expérimentale en horaires dérogatoires sur une amplitude en douze heures pour les services Mimosas / Lilas.




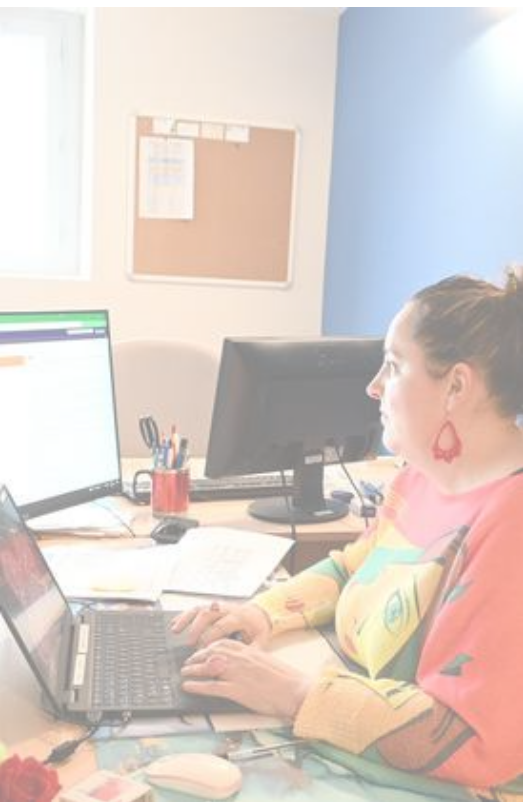
La mise en place des organisations en 12 h pour les AS à l'EHPAD de Châtelus-Malvaleix a permis de mieux cibler quels étaient les écueils à éviter et les leviers possibles. Cet EHPAD a servi de base pour la réflexion de cet horaire dérogatoire à Ajain.

Après **consultation** en CTE/CHSCT par les parties prenantes afin d'en construire les modalités pratiques, une base journalière a été conçue et les détails des futures fiches de tâches coconstruits avec les agents soignants.

En parallèle de cette expérimentation, une **information** et une démarche de santé au travail ciblée a été mise en œuvre pour compenser les impacts de la mise en place des horaires dérogatoires. Elle a pour but d'anticiper les impacts à long terme de la mise en place de cette organisation.

Un COPIL s'est tenu tous les mois, sur la période test de 3 mois (septembre à décembre), afin que les agents puissent remonter les difficultés rencontrées et mettre en place des **réajustements** organisationnels.

 Cette organisation en 12 h semble à ce jour pouvoir se maintenir dans de bonnes conditions sur les services concernés et garantir la qualité de la prise en soins des résidents.



Création du poste d'animatrice qualité



Sous l'autorité hiérarchique de la Cadre De Santé Supérieur et intervenant sur les 3 EHPAD de la direction commune, l'animatrice qualité travaille sur l'amélioration des pratiques soignantes. Elle recueille et exploite les informations terrain (interne et externe) et met en œuvre les actions adéquates dans le domaine de la qualité et gestion des risques. Elle est gérante de l'application et réalisation opérationnelle des fiches de tâches sur les fonctions aides-soignantes et les fonctions agents du service hospitalier. Elle forme les équipes dans l'accompagnement des pratiques soignantes quotidiennes.

Ses missions :

- Mettre en forme et actualiser les processus, procédures et consignes
- Concevoir et réaliser des outils et/ou méthodes
- Identifier, partager et alerter l'encadrement soignant en cas d'écart entre les activités soignantes prescrites et réalisées
- Former et accompagner les agents
- Répondre aux événements indésirables et signalements liés aux soins

PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

PERMANENCE DES SOINS ET COORDINATION AVEC LES PROFESSIONNELS EXTÉRIEURS

Organisation de la permanence médicale et paramédicale : Seul EHPAD à disposer d'un IDE de nuit

Un IDE de nuit assure la continuité des soins techniques. Ainsi, une présence IDE de nuit permet d'augmenter les capacités en soins techniques (perfusions IV, pose de sonde urinaire, électrocardiogramme d'urgence en cas de douleur thoracique, alimentation par voie naso-gastrique...) et de maintenir les résidents au sein de l'EHPAD. Cette possibilité de médicalisation sur site évite le traumatisme d'une hospitalisation et le maintien de la personne âgée dans son lieu de vie. Elle permet aussi d'éviter un passage aux urgences et une mise en tension du centre hospitalier de recours.



Coordination avec les professionnels extérieurs intervenant dans l'établissement

Intervention de l'art-thérapie via l'association P'Art Si P'Art La



La mise en place de la Gym douce via l'association Siel Bleu



L'intervention de la pédicure podologue



L'intervention de kinésithérapeute



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

LA TÉLÉMÉDECINE

La télémédecine est une pratique médicale à distance recourant à l'usage du numérique. Elle est de plus en plus utilisée au sein de l'EHPAD d'AJAIN

L'activité de télémédecine au sein de l'EHPAD Les Signolles

La télémédecine est une pratique médicale à distance recourant aux nouvelles technologies. Grâce au financement de l'ARS Nouvelle Aquitaine, l'EHPAD d'AJAIN a pu être équipé. Ses usages sont aujourd'hui en plein développement. La télémédecine permet d'éviter des trajets et temps d'attente inutiles.

L'expérimentation "Télédent"

Il s'agit d'un service de téléconsultation diagnostique en odontologie. Cette méthode de consultation à distance permet d'apprécier, outre la pathologie dentaire, la capacité masticatoire et la qualité de la réhabilitation prothétique des personnes en perte d'autonomie, actuellement en carence de soins dentaires, en raison de la démographie défavorable des chirurgiens-dentistes.

L'activité de télémédecine en 2022

15

demandes de télé-expertise cardio

1

demande douleur



1

demande infectiologie

92

demandes de Vidéo-Endo-Buccale



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ
MÉDICALE

LA POLITIQUE NUTRITIONNELLE

Le référentiel alimentaire et nutrition

L'alimentation fait partie intégrante des soins et a un impact majeur sur la santé des convives notamment les personnes hospitalisées et les résidents en Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes. La définition de l'offre alimentaire, ainsi que l'organisation de la production et de la distribution des repas, permettent de garantir une alimentation qui respecte les besoins nutritionnels des convives.

Pour ce faire, il est primordial d'intégrer à cette définition les contraintes liées aux différentes pathologies prises en charge ainsi que les attentes des différentes catégories des consommateurs.

Le référentiel alimentaire et nutrition reprend l'ensemble de l'offre alimentaire de l'Unité Centrale de Production Alimentaire des EHPAD d'AJAIN (Les Signolles), de BOUSSAC (Eugène Romaine) et CHATELUS-MALVALEIX (Les 4 Cadrans). Celui-ci est destiné à tous les acteurs intervenants.

Le référentiel se développe en plusieurs points



1/Identification des familles de consommateurs

Personnes âgées, adultes et self, enfants

2/Besoins nutritionnels par famille de consommateur

Objectifs spécifiques aux personnes âgées en institution :

Pour lutter contre la dénutrition :

- Garantir un apport énergétique suffisant
- Améliorer la qualité des apports en protéines

Pour atteindre les objectifs nutritionnels généraux :

- Augmenter les apports en calcium
- Maintenir des apports en vitamines (fruits, légumes) et en fibres
- Assurer des apports en eau suffisants et réguliers
- Rééquilibrer les apports en acides gras



3/Répartition des apports nutritionnels de la journée

4/Définition de la mise en œuvre opérationnelle

Déclinaison du plan alimentaire en menus suivant les saisons

5/Qualité des matières premières utilisées

Augmentation d'utilisation des produits issus de l'agriculture biologique, de l'agriculture durable, de produits frais et bruts.



6/Alimentations thérapeutiques et textures

Enrichissement de l'alimentation en protéines réalisé
Réalisation des textures modifiées par la cuisine



PARTIE II : LE RAPPORT D'ACTIVITÉ MÉDICALE

ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE ET RÉÉDUCATION



Le service psychologique : Au service du bien-être psychique des résidents et de son entourage

Le service de psychologie est composé d'une psychologue, Émilie BARLOT, arrivée en septembre 2022, présente sur l'établissement les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 9h à 17h. L'objectif est de contribuer au bien-être psychique des personnes accueillies dans l'établissement par des entretiens individuels et/ou des ateliers en groupe. Elle intervient sur les différents secteurs de l'EHPAD auprès des résidents et de leur entourage. À côté de cela, elle intervient à l'accueil de jour de l'établissement auprès des usagers, des équipes et des familles. De plus, elle est amenée à participer aux évaluations de l'état cognitif et psychologique (humeur et anxiété) des personnes accueillies dans le cadre du PATHOS. Au niveau institutionnel, elle peut enfin participer aux réunions et transmissions.

112

interventions psychologue sur la direction Commune

65

entretiens auprès des résidents et leur entourage

21

interventions à l'Accueil de jour

13

participations aux repas thérapeutiques



Le service d'ergothérapie : acteur central de la prévention

Les missions du service d'ergothérapie consiste à améliorer l'indépendance et l'autonomie des résidents et à mettre en œuvre des actions de réadaptation, de rééducation, de prévention, de confort et de sécurité. De plus, le service d'ergothérapie effectue une gestion active du matériel nécessaire au confort et à l'autonomie du résident (fauteuil roulant, matelas à air, coussin de positionnement...) mais également des formations (GAPA) et des ateliers de prévention des chutes.

25%

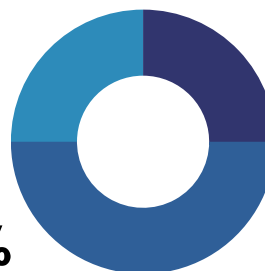
réadaptation de la mobilité et des transferts

50%

positionnement, installation des résidents avec troubles posturaux assis et allongés et la préconisation des aides techniques

25%

communication et échange d'information (transmissions orales et écrites auprès des différents professionnels (soignants, assistante sociale, psychologue...) et communication auprès des familles)



LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

Cette partie fournit les chiffres clés sur l'activité de l'hébergement, du SSIAD et de l'accueil de jour.
Dans son édition 2022, elle présente la procédure et la politique d'admission.

LA POLITIQUE D'ADMISSION



L'EHPAD reçoit des demandes d'admission par deux canaux :

- des demandes informatisées par la plateforme ViaTrajectoire
- des demandes par envoi de dossier papier.

Dès lors que ces demandes sont reçues, elles sont immédiatement analysées par le médecin coordonnateur. Celui-ci émet un avis sur l'admission, en appréciant la possibilité par l'EHPAD d'assurer les soins médicaux dont a besoin la personne. Il s'agit de déterminer si celle-ci n'a pas de poly-pathologies qui justifieraient une orientation vers une Unité de Soins de Longue Durée, ou une unité spécialisée pour des résidents à profil spécifique (besoins de soins psychiatriques).

La Cadre Supérieure de Santé échange avec le médecin, et étudie quant à elle le besoin en soins et la disponibilité d'une place adaptée à la personne, quand celle-ci a besoin d'un lit en unité protégée.

Après cette étude du dossier, la personne se voit proposer une place, ou est mise sur liste d'attente si aucune place n'est disponible. Exceptionnellement, si l'accueil en EHPAD n'apparaît pas le plus adapté, un avis défavorable est émis et expliqué à la famille.

La Coordinatrice Parcours Résidents Entourage s'assure quant à elle de la complétude du dossier administratif pour valider l'entrée, et de la remise des documents à la personne et la famille. Elle s'entretient avec les familles pour faciliter les démarches et garantir la qualité de l'information délivrée aux familles et résidents au moment de l'admission.

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

La population accueillie

Données générales

Au 31.12.2022, 190 résidents étaient hébergés à l'EHPAD, dont 185 en hébergement permanent et 4 en hébergement temporaire et une personne en HTU .
Sur l'année 2022, 263 résidents ont été accueillis en hébergement permanent, et 35 en hébergement temporaire dont une en hébergement temporaire d'urgence.

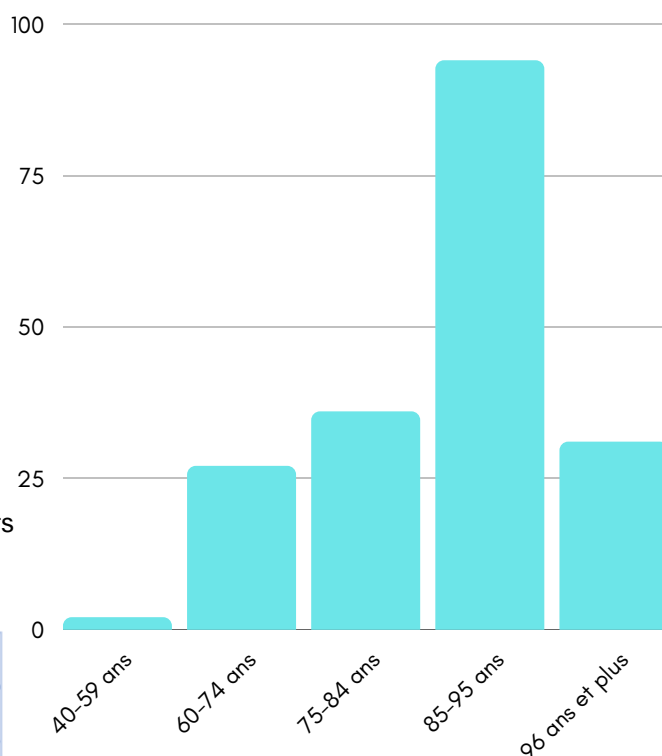
L'âge des résidents

En hébergement, la majorité des résidents a entre 85 et 95 ans. La moyenne d'âge est stable par rapport à fin 2022, où elle était de 86.85 ans.

3 résidents sont accueillis en dérogation (résidents de moins de 60 ans).

Age moyen au 31.12.22

L'âge moyen des résidentes est de 88.26 ans, celui des résidents est lui de 81.53 ans.

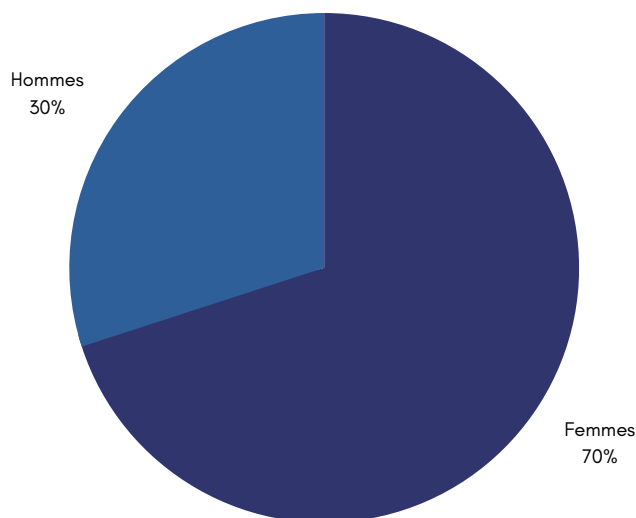


Pyramide des âges au 31.12.2021

La répartition femmes/hommes

Au 31 décembre 2022, l'EHPAD est le lieu de vie, permanent ou temporaire, de 133 résidentes et 57 résidents. Les femmes sont ainsi plus de 2 fois plus nombreuses que les hommes.

Sur l'année 2022, 180 femmes et 84 hommes ont été résidents de l'EHPAD.



Répartition hommes/femmes au 31.12.2022

	2020	2021	2022
Age moyen	85,89	85,93	86.24
Age moyen HP	85,84	85,93	86.36

	2020	2021	2022
Ratio F/H	2.58	2.28	2.33
Ratio F/H HP	2.56	2.22	2.36

Ratio F/H au 31.12

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

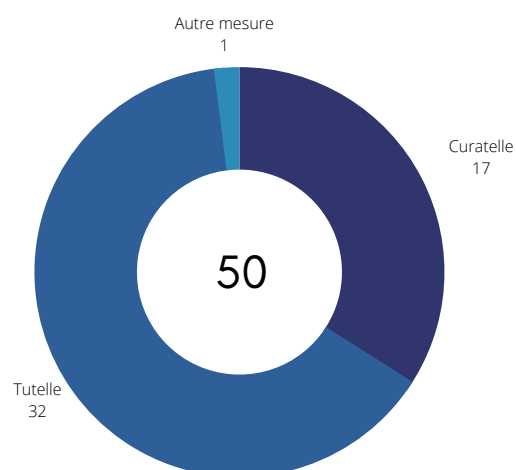


La population accueillie

Les résidents bénéficiant d'une mesure de protection

Au 31 décembre 2022, 50 résidents bénéficiaient d'une mesure de protection, majoritairement une mesure de tutelle, soit un peu moins de 30% des résidents en hébergement permanent.

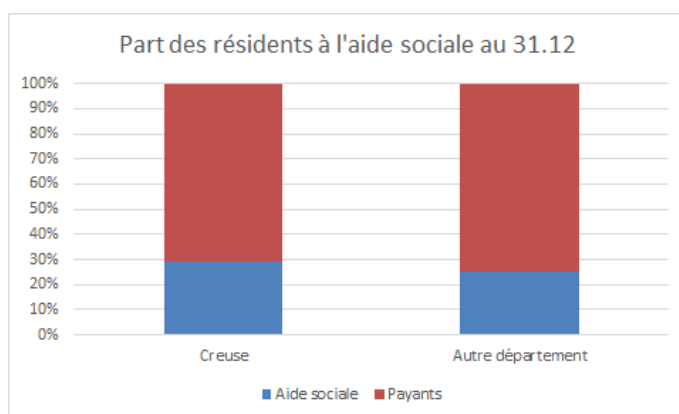
Sur l'ensemble de l'année 2022, 58 résidents de l'EHPAD ont bénéficié au cours de leur séjour d'une mesure de protection.



Les résidents bénéficiant de l'aide sociale à l'hébergement (hébergement permanent)

Au 31 décembre 2022, parmi les 185 résidents en hébergement permanent, 58 résidents bénéficiaient de l'aide sociale à l'hébergement, dont 12 hors département, soit 31.35 %.

Ainsi, 35,3% des 34 résidents d'un autre département bénéficiaient de l'aide sociale, et 30,5% des 151 résidents Creusois.



	2020	2021	2022
Résidents bénéficiaires de l'aide sociale au 31.12	58	55	58
Aide sociale hors Creuse	8	9	12
Proportion de bénéficiaires au 31.12	29.6%	28.5%	31.4%
Résidents bénéficiaires de l'aide sociale sur l'année	79	68	84
Dont Creuse	54	59	68

Sur l'ensemble de l'année 2022, 84 résidents de l'EHPAD ont bénéficié au cours de leur séjour de l'aide sociale à l'hébergement. Parmi eux, 68 étaient Creusois.

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

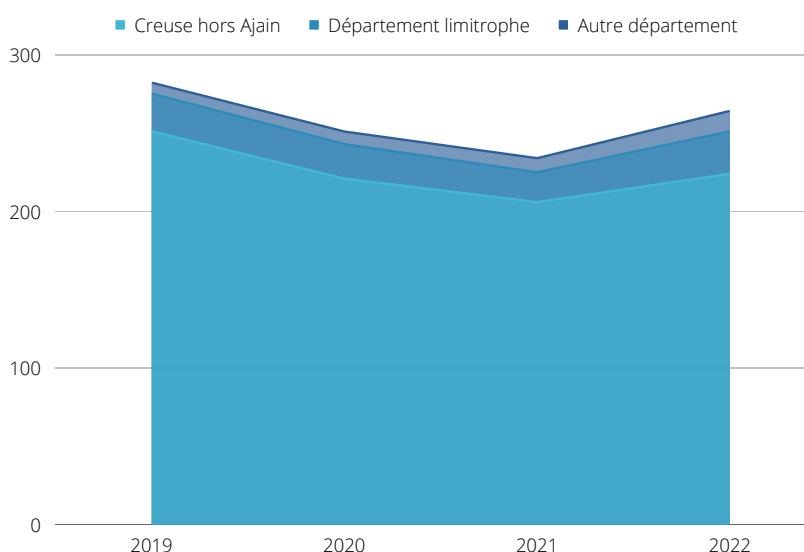
La population accueillie

L'origine géographique des résidents

Les résidents accueillis en hébergement permanent au cours de l'année 2022 viennent à 86.36% de la Creuse. Cette proportion est assez stable, elle était de 89 % en 2021 et de 85% en 2020.

Les résidents de départements limitrophes étaient 27 en 2022.

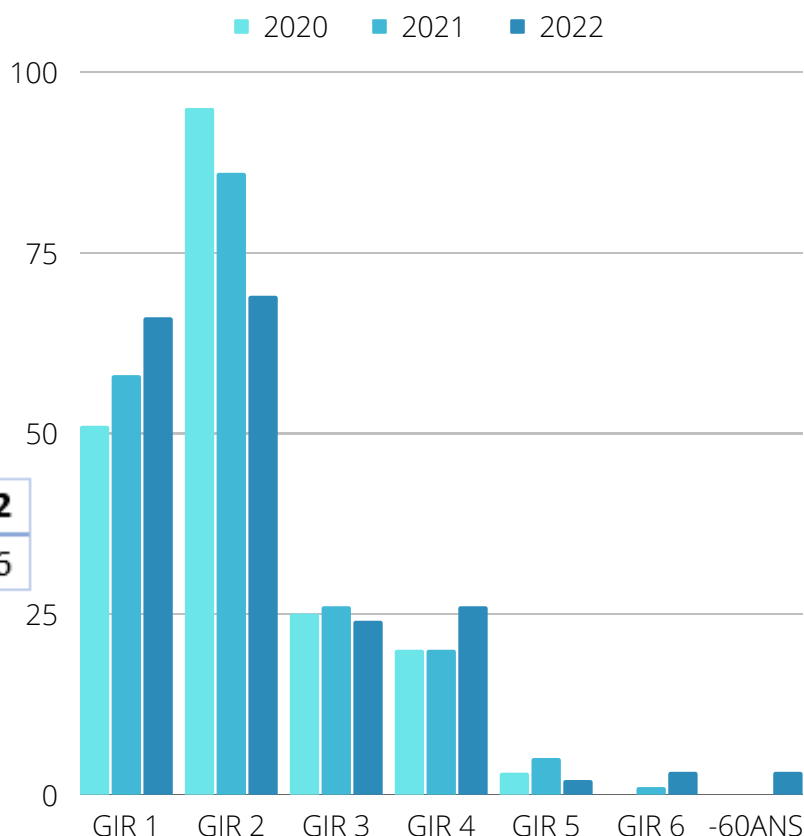
Les résidents de départements non limitrophes étaient quant à eux respectivement entre 9 en 2021 et 13 en 2022.



Les résidents selon leur niveau de dépendance

Au 31 décembre 2022, la majorité des résidents est en GIR 1 ou 2. Par rapport à 2020 on note une légère augmentation du nombre de résidents aux GIR compris entre 4 et 6.

Cette évolution de la répartition des résidents par niveau de dépendance a une incidence sur le GMP.



	2020	2021	2022
GMP	806,44	801,63	808.66

À noter qu'il s'agit du dernier GMP 808.66 connu au 31.12, et non nécessairement le GMP retenu pour le calcul de la dotation dépendance ou la répartition par GIR en facturation.

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

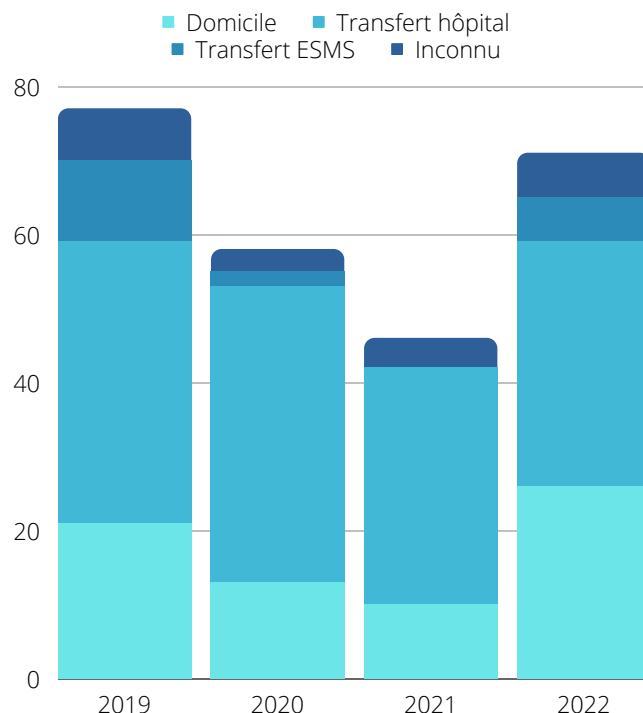


Les mouvements des résidents

Les entrées par origine (hébergement permanent)

Un majorité des résidents entrés en 2022 étaient hospitalisés au moment de leur entrée. C'était déjà le cas en 2020 et 2021. Environ un tiers des résidents étaient à domicile.

Enfin, 18 résidents sont admis en unité protégée en 2022.



Les entrées en hébergement temporaire

En 2022, l'EHPAD a accueilli 35 résidents en hébergement temporaire, pour 46 séjours. Pour 7 de ces séjours, le résident ou la résidente a été transféré depuis un établissement sanitaire.

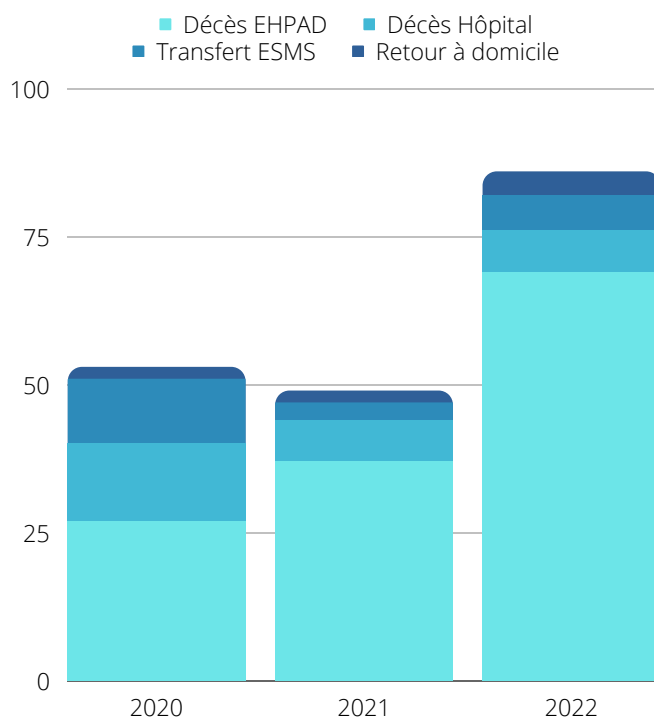
PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

Les mouvements des résidents

Les sorties par motif (hébergement permanent)

Une majorité des 76 résidents sortis en 2022 sont décédés à l'EHPAD. C'est le premier motif de sortie au cours des 3 dernières années, mais il représente 80.% des sorties en 2022, alors qu'il en représentait moins de 75% 2021. Cela est à mettre en regard de la diminution de la proportion de résidents transférés dans un autre établissement.



Les durées moyennes de séjour en jours

(résidents en hébergement permanent sortis dans l'année)

	2020	2021	2022
Homme	1416	1517	1523
Femme	1170	1353	1516
Total	1247	1406	1518

On constate un allongement des durées de séjours, aussi bien des résidentes que des résidents sortis de l'effectif, à mettre en perspective avec des entrées et sorties moins nombreuses.

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

L'activité

Nombre de journées par GIR en hébergement permanent

	2020		2021		2022	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
GIR 1	17439	24,0%	15762	22.6%	16727	25.04%
GIR 2	32297	44,4%	33843	48.5%	30577	45.80%
GIR 3	14183	19,5%	8758	12.5%	8760	13.12%
GIR 4	7790	10,7%	10556	15.1%	7727	11.60%
GIR 5	1046	1,4%	730	1.0%	1272	1.9%
GIR 6	0	0,0%	1	0,0%	697	1.04%
Autres	0	0,0%	191	0,3%	986	1.5%
Total	72755	100%	69841	100%	66780	100%

Nombre de journées d'aide sociale et taux d'occupation en hébergement permanent

	2020	2021	2022
Nombre de journées	72766	69841	66780
Dont journées d'aide sociale	19522	20115	21465
Dont journées de présence	72244	69411	66208
Dont absences de moins de 72h	12	23	53
Réservation PSY	16	0	42
Réservation +35 jours	0	0	47
Permission	44	2	10
Dont absences de plus de 72h	450	405	420
Part journées aide sociale	26,8%	28,8%	32,14%
Taux d'occupation (présence + absences de moins de 72h)	97,6%	93,7%	89,42%
Taux de facturation (présence et absences facturables)	98,2%	94,3%	90,11%

Le taux d'occupation a fléchi en 2022, ce qui s'explique par les effets de la crise sanitaire, qui a touché l'EHPAD particulièrement au premier semestre.

Concernant la répartition des journées par GIR, elle suit globalement l'évolution du niveau de dépendance des résidents, avec toutefois une proportion plus importante de GIR 4 dans la facturation.

On note en outre une part croissante des journées d'aide sociale parmi les journées facturées, plus particulièrement parmi les résidents hors département.

Nombre de journées et taux d'occupation en hébergement temporaire

	2020	2021	2022
Nombre de journées	596	954	1328
Dont journées de présence	563	947	1319
Réservation PSY	33		
Dont absences de moins de 72h			
Dont absences de plus de 72h		7	9
Taux d'occupation (présence + absences de moins de 72h)	19.3%	32.4%	45,17%
Taux de facturation (présence et absences facturables)	20.4	32.7%	45,47%

Après une année 2020 marquée par une forte diminution de l'activité en raison de la pandémie de Covid-19, l'activité en hébergement temporaire remonte en 2021, sans pour autant atteindre son niveau de 2019, dans un contexte toujours marqué par la crise sanitaire.

L'hébergement temporaire remplit sa vocation : offrir du répit, voire une solution d'urgence pour les familles, d'où un taux d'occupation qui reste nettement en-deça de celui d'un hébergement permanent.

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

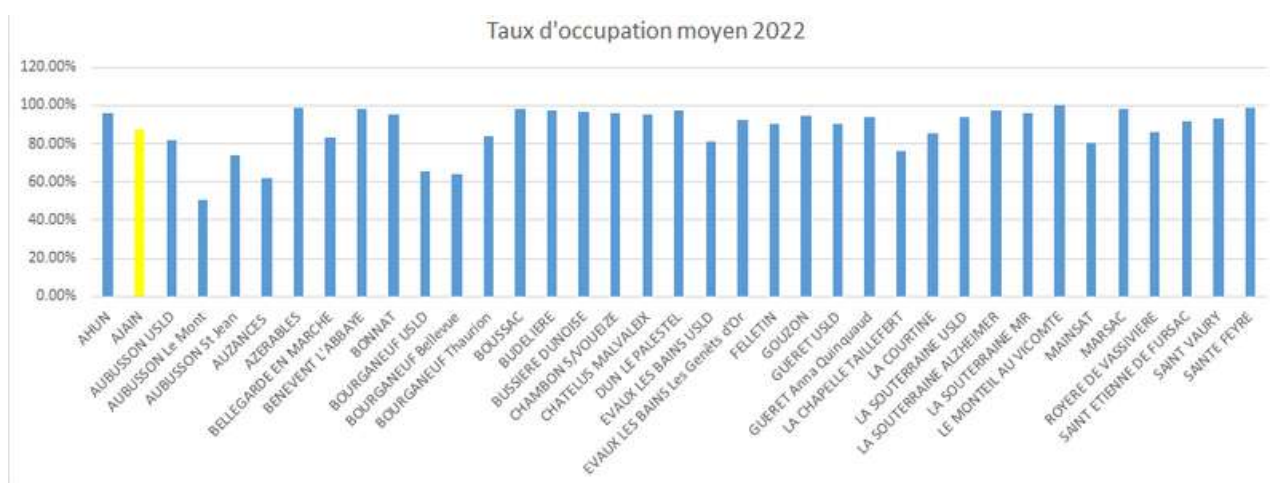
L'ACTIVITÉ HÉBERGEMENT TEMPORAIRE ET PERMANENT

Taux d'occupation 2022

Le taux d'occupation de l'EHPAD d'AJAIN a oscillé entre 81.52% et 93.36%, avec le taux le plus haut en février 2022 et le taux le plus faible au mois de juillet 2022. À noter que son taux d'occupation moyen de 87.68% est supérieur à la moyenne départementale pour l'année 2022.

AHUN	96.21%	EVAUX LES BAINS USLD	81.21%
AJAIN	87.68%	EVAUX LES BAINS Les Genêts d'Or	92.22%
AUBUSSON USLD	81.82%	FELLETIN	90.04%
AUBUSSON Le Mont	50.72%	GOUZON	94.87%
AUBUSSON St Jean	73.98%	GUÉRET USLD	90.36%
AUZANCES	62.12%	GUÉRET Anna Quinquaud	93.64%
AZERABLES	98.88%	LA CHAPELLE TAILLEFERT	76.34%
BELLEGARDE EN MARCHÉ	83.39%	LA COURTINE	85.68%
BÉNÉVENT L'ABBAYE	98.07%	LA SOUTERRAINE USLD	94.24%

BONNAT	95.23%	LA SOUTERRAINE ALZHEIMER	97.58%
BOURGANEUF USLD	65.76%	LA SOUTERRAINE MR	95.86%
BOURGANEUF Bellevue	64.18%	LE MONTEIL AU VICOMTE	100.00%
BOURGANEUF Thaurion	84.12%	MAINSAT	80.21%
BOUSSAC	97.97%	MARSAC	98.18%
BUDELIÈRE	97.33%	ROYÈRE DE VASSIVIÈRE	85.88%
BUSSIÈRE DUNOISE	97.05%	SAINT ETIENNE DE FURSAC	91.67%
CHAMBON S/VOUEIZE	95.79%	SAINT VAURY	93.47%
CHATELUS MALVALEIX	95.23%	SAINTE FEYRE	98.99%
DUN LE PALESTEL	97.73%	Taux d'occupation moyen annuel du Département	85.59%



Hébergement Temporaire d'Urgence (HTU) : Lauréat 2022

L'hébergement temporaire d'urgence (HTU) consiste à proposer aux personnes âgées en perte d'autonomie, sortant des urgences ou d'une hospitalisation et ne relevant plus de soins médicaux, un hébergement temporaire en EHPAD d'une durée maximale de 30 jours, solvabilisé par l'assurance maladie. Il s'agit de mieux préparer le retour à domicile de la personne, tout en la maintenant dans un cadre sécurisé. Le dispositif peut également bénéficier aux personnes âgées du domicile, en cas de carence d'un aidant, la plupart du temps suite à une hospitalisation soudaine de celui-ci. Dans cette situation, l'aidé peut être hébergé temporairement sur une de ces places d'HTU.

L'EHPAD d'AJAIN a obtenu à la toute fin de l'année 2022 la labellisation d'une place de HTU.

PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ DU SERVICE DE SOINS INFIRMIERS À DOMICILE (SSIAD)

Le SSIAD d'Ajain relève du statut la Fonction Publique Hospitalière. Il est placé sous la responsabilité du Directeur de l'EHPAD « Les Signolles » et du Président du Conseil d'Administration pour les missions réglementaires et budgétaires. Sa capacité d'accueil est de 28 places. L'objectif principal des actes dispensés par notre SSIAD réside en la préservation et si possible la restauration de l'autonomie du bénéficiaire. Le service de soins infirmiers à domicile assure, sur prescription médicale, aux personnes âgées, malades ou dépendantes, les soins infirmiers et d'hygiène générale ainsi que les concours nécessaires à l'accomplissement des actes essentiels de la vie, hors tâches ménagères et hors entretien du matériel médical.

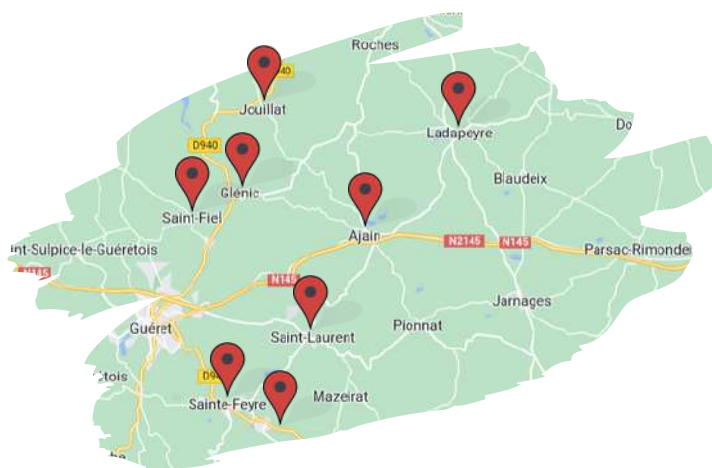
Les missions

- Éviter l'hospitalisation des personnes âgées ou handicapées, lors de la phase aiguë d'une affection pouvant être traitée à domicile
- Prendre en charge les personnes à la suite d'une hospitalisation
- Prévenir ou retarder la dégradation de l'état des personnes et leur entrée en institution
- Les prestations de soins et la relation soignant/soigné doivent se réaliser dans un respect et une confiance réciproques.



Les secteurs d'intervention

Le SSIAD intervient sur les secteurs d'Ajain, Glénic, Jouillat, Ladapeyre, Saint-Fiel, La Saunière, Sainte-Feyre, Saint-Laurent.



L'EHPAD d'Ajain lauréat du temps psychologue renforcé SSIAD

L'ARS Nouvelle-Aquitaine a lancé un appel à candidatures pour le financement d'un temps de psychologue en SSIAD ou SPASAD.

L'appui d'un psychologue auprès des patients présentant une maladie neurodégénérative et/ou un trouble psychique, de leurs aidants mais aussi des équipes confrontées à des situations difficiles, constitue un enjeu fort d'amélioration de l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap à domicile.

Le psychologue pourra intervenir auprès du patient à la demande de celui-ci, mais aussi suite à une demande du proche aidant, de l'infirmière coordinatrice ou d'un autre professionnel (du SSIAD, médecin traitant etc.).



Le temps d'emploi du psychologue sera mutualisé sur 2 SSIAD :

- 0.15 (temps ETP) sur le SSIAD d'Ajain
- 0.25 (temps ETP) sur le SSIAD de Genouillac



PARTIE III : LES STATISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE SOINS

L'ACTIVITÉ DU SERVICE DE SOINS INFIRMIERS À DOMICILE (SSIAD)

L'ACTIVITÉ EN 2022

Les motifs de sortie	
Décès	5
hospitalisation à domicile	2
hospitalisation en SSR	1
entrée en USLD	1
entrée en EHPAD	3
entrée en hébergement temporaire	1
interruptions de la part de l'entourage	3



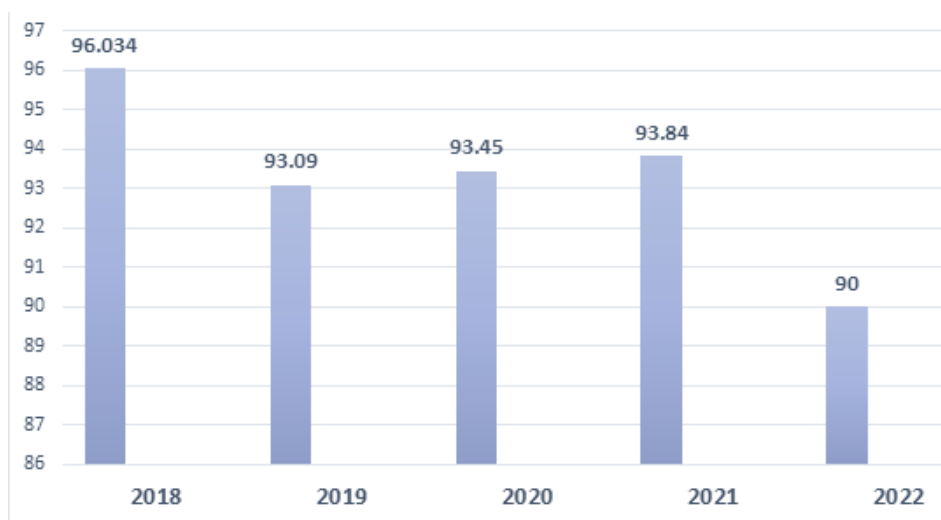
15
entrées en 2022



648.85
GMP au 31/12/2022

ÉVOLUTION DU TAUX D'OCCUPATION

Le taux d'occupation est en baisse, ce qui est dû à des admissions ralenties en fin d'année.



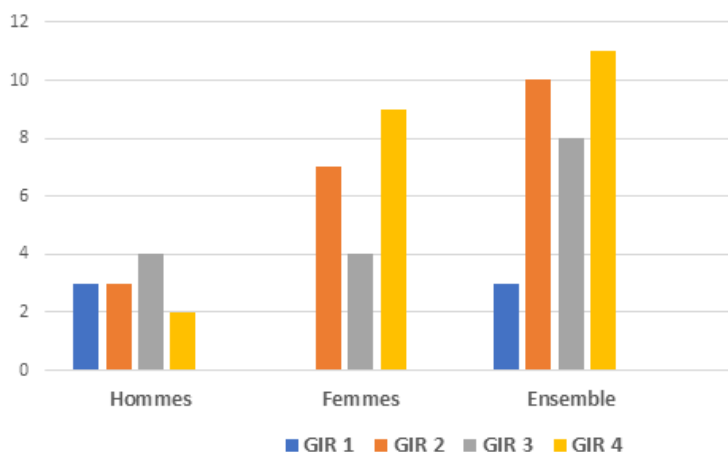
LA POPULATION PRISE EN CHARGE

Moyenne d'âge des patients



■ Moyenne d'âge des femmes : 87,9 ■ Moyenne d'âge des hommes : 84,4
■ Moyenne d'âge globale : 86,7

Dépendance des bénéficiaires du 01/01/2022 au 31/12/2022



**PARTIE III : LES STATISTIQUES DE
L'ACTIVITÉ DE SOINS**

L'ACTIVITÉ DE L'ACCUEIL DE JOUR



L'accueil de jour

L'Accueil de Jour a augmenté sa capacité d'accueil journalière de 8 à 9 places à compter du 3 juillet 2019.

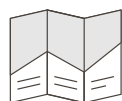
Pour les personnes accueillies, l'orientation vers l'accueil de jour provient en majeure partie de nos partenaires :

- Les médecins généralistes exerçants en professions libérales,
- Le Conseil Départemental (UTAS),
- Le DAC (Dispositif d'appui à la coordination),
- Les associations de soutien aux aidants.

Les projets 2023



Déménagement dans de nouveaux locaux au coeur de l'EHPAD



Mise à jour de la plaquette de présentation



L'activité de l'accueil de jour en 2022

Le taux d'occupation est en nette progression par rapport à l'année 2021. Cela s'explique par un travail important auprès des partenaires sociaux. L'année 2021 a été une année de reprise post COVID et cette année 2022 une année de stabilisation du taux d'occupation. Ce taux est satisfaisant car conforme voire supérieur aux moyennes nationales constatées avant la crise sanitaire.

	2020	2021	2022
Nombre de places	9	9	9
Nombre de journées	587	619	1723
Nombre d'entrées (y compris d'anciens bénéficiaires)	4	17	28
Taux d'occupation	26.9%	27.5%	75.66%

VIE SOCIALE ET BIEN-TRAITANCE

La vie sociale est l'ensemble des relations que le résident en EHPAD est amené à avoir avec d'autres personnes.

Notre priorité en 2022 a été de maintenir une organisation sécurisée du lien social des résidents (Skype, zones dédiées, visites en chambre).



LA PROMOTION DE LA BIEN-TRAITANCE

Une politique active de signalement et lutte contre les maltraitements

La maltraitance dans les EHPAD est une préoccupation quotidienne au sein de notre établissement. Pour lutter contre ce fléau, l'EHPAD d'Ajain les Signolles encourage les personnes qui ont des soupçons ou des preuves de maltraitance à signaler immédiatement tout incident. Nous agissons sur ce sujet en sensibilisant, formant et responsabilisant le personnel au contact de nos résidents.

STOP
À LA MALTRAITEMENT
ENVERS LES PERSONNES ÂGÉES.



VIE SOCIALE ET BIEN-ÊTRE

LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE EN 2022



Souvent méconnu, le rôle du CVS est très important pour la qualité de vie. Il favorise l'écoute, l'expression et la participation des résidents et des familles. Il est garant du respect du droit des personnes les plus vulnérables et apporte informations et conseils aux résidents et aux familles. Il a un rôle consultatif de dialogue, de prévention et de proposition sous la responsabilité des usagers et de leurs représentants.

Jacques Rastoul président d'un collectif d'élus de CVS

LE MOT DE LA VICE-PRÉSIDENTE :

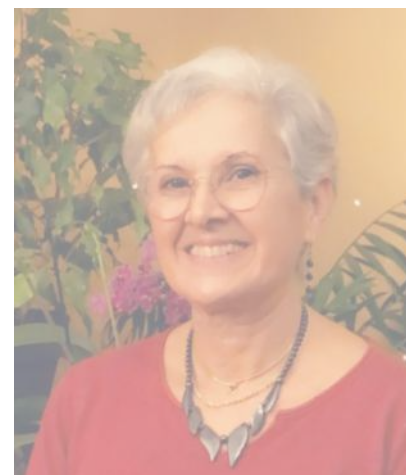
Madame RAPINAT

Le conseil de vie sociale permet de participer à la vie quotidienne de l'établissement en étant informé régulièrement de l'évolution des différents projets ou activités (le point sur la situation sanitaire nous a été transmis à chaque fois).

Même si la participation n'est qu'à titre consultatif, nous avons pu présenter et discuter de nombreuses suggestions, qui la plupart du temps, ont été approuvées. Cependant la mise place prend beaucoup de temps et c'est vraiment dommage.

J'ai été invitée à participer à l'inauguration de l'extension ainsi qu'à la cérémonie des vœux ; ce qui prouve l'intérêt porté à cette institution et j'en remercie Monsieur le Directeur.

J'espère que la prochaine élection des membres du CVS permettra d'être plus nombreux à participer.



Les nouvelles attributions du CVS

Le décret du 25 avril 2022 apporte des modifications dans la composition et les compétences des conseils de la vie sociale. Son fonctionnement est ainsi simplifié et son champ de compétence élargi. Le CVS est désormais associé à l'élaboration ou à la révision du projet d'établissement en particulier s'agissant du volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance. Le CVS permettra d'influencer encore davantage le fonctionnement de l'établissement.



VIE SOCIALE ET BIEN-ÊTRE

LA VIE SOCIALE A L'EHPAD EN 2022

Le service animation : promoteur de vie sociale

L'équipe d'animation a accueilli une nouvelle collègue de juillet à décembre dont les compétences spécifiques (Aide médico-psychologique, titulaire d'un DU en psycho-gérontologie), a permis de renforcer l'accompagnement des résidents-es lors des activités déjà mises en place et de mettre en place des ateliers mensuels, collectifs ou individuels de stimulation cognitive.



L'EHPAD ouvert vers l'extérieur



Coquelicot : accueil d'un spectacle au sein de l'EHPAD.

Musique en Marche : accueil de 2 spectacles "Quinte et sens" et "Coeur de femmes".

Fête de la musique : organisation d'un grand bal animé par un accordéoniste professionnel.

Fêtes de l'art thérapie : accueil de cet évènement réunissant plusieurs établissements de la Souterraine, Chatelus-Malvaleix, Aubusson et Saint-Feyre, ainsi que les résidents de notre établissement, autour d'un répertoire de chant sur les libertés.



Troc Plantes : 7ème édition réunissant les amoureux-ses du jardin pour des échanges de plantes et de conseils lors d'un après-midi festif et musical.



Rencontres inter-EHPAD : accueil de plusieurs structures lors de la fête de l'art thérapie. L'EHPAD de Châtelus-Malvaleix est venu assister à un spectacle musical.

Sorties restaurant : Deux sorties au restaurant, l'une à Chénérailles avec l'aide des ergothérapeutes et l'autre à Sainte-Feyre .



VIE SOCIALE ET BIEN-ÊTRE

OUVRIR L'EHPAD SUR SON TERRITOIRE ET GARANTIR L'ACCESSIBILITÉ À LA CULTURE

Les activités

Bien-être et vie sociale :

Les résidents ont bénéficié de 5h hebdomadaires de gym douce, 21 séances de soins esthétiques, 32 séances de médiation animale et 1 messe par trimestre. Il y a eu en 2022 57 appels vidéo sur Skype. Chaque mois, les anniversaires sont fêtés en présence de l'entourage des résidents. Les goûters festifs de fin d'année ont permis aux familles de partager un moment convivial autour de bûches faites maison.



Cuisine et ateliers gourmands :

En 2022, il y a eu 14 ateliers dans la nouvelle cuisine de culinothérapie où circuits courts et légumes bio ont été à l'honneur. Les conditions météo n'ont permis de proposer que 2 barbecues dans le parc cette année. Les résidents ont pu participer à 6 goûters festifs et 5 ateliers pâtisserie. L'EHPAD a bénéficié de la labellisation du collectif de lutte contre la dénutrition et a organisé, en collaboration avec la diététicienne, deux ateliers pâtisserie «Goûter gourmand et enrichis».

Loisirs et activités numériques :

Le service animation a mis en place 20 ateliers mémoire, 15 ateliers loisirs créatifs, 25 ateliers tricot et couture, 3 séances de sport sur Wii-fit et des rencontres individuelles tout au long de l'année. L'EHPAD s'est doté d'un casque de réalité virtuelle. Les résidents ont pu s'évader, découvrir ou se relaxer lors des 4 séances, accompagnés par le service animation, la psychologue et les ergothérapeutes.



VIE SOCIALE ET BIEN-ÊTRE

VERS LA LABELLISATION HUMANITUDE

Qu'est-ce que l'Humanitude ?

Inventée par Yves Gineste et Rosette Marescotti, l'Humanitude s'intéresse aux liens qui permettent aux humains de se rencontrer quel que soit leur état, leur statut. Le maintien de ces liens s'appuie sur trois piliers relationnels et un pilier identitaire, la verticalité.

3 piliers relationnels :

La mise en Humanitude → Le regard
→ La parole
→ Le toucher

1 pilier identitaire:

La verticalité

Ces 4 piliers constituent les bases incontournables, vitales des relations humaines positives tout au long de notre vie.



humanitude

Labellisation

Les étapes « Vers le label » jusqu'au Label Humanitude Convention "Vers le Label"



Signature d'une convention «Vers le Label Humanitude» avec l'institut Gineste-Marescotti régional



Auto-évaluation N=0 (soit la 1^{re} année), puis renouveler l'auto-évaluation annuellement N+1 et N+2. Ces auto-évaluations seront analysées par l'Institut Gineste-Marescotti régional



Signature d'une convention d'accès au référentiel en ligne via la plate-forme Ancodéa avec l'institut Gineste-Marescotti régional. Un processus complet sur 3 ans



Visite par deux experts évaluateurs dans tous les domaines du prendre soin selon les critères du référentiel
Résultats de la visite



Rapport d'évaluation analysé par la commission de labellisation d'Asshumevie qui décide de l'attribution du Label

L'EHPAD d'Ajain vers l'Humanitude ?

L'humanitude propose une autre approche des soins, en redéfinissant les notions de soignant, de personne et de personne aidée. Le but est d'améliorer les relations entre patients et soignants au travers de 150 nouvelles techniques pour un véritable accompagnement dans la bien-être.

VIE SOCIALE ET BIENTRAITANCE

L'ACCOMPAGNEMENT POUR EXERCER SES DROITS

LE SERVICE SOCIAL

Blandine BALLET

Assistante Sociale

L'assistante sociale intervient sur les EHPAD d'Ajain, Boussac, Chatelus-Malvaleix et Bussière-Dunoise. Elle a plusieurs missions :

- Favoriser l'accès au droit à l'hébergement
- Prévenir et traiter les difficultés financières
- Favoriser l'accès au droit à la santé
- Prévenir la vulnérabilité en garantissant l'accès à la protection juridique
- Soutenir les résidents dans leurs démarches administratives quotidiennes
- Préparer les retours à domicile
- Soutien des proches ou gestion des démarches administratives suite au décès
- Participation à la valorisation du rôle d'acteur social du résident en EHPAD



LES CHIFFRES CLÉS 2022

sur les 4 structures

155

Personnes accompagnées

326

Entretiens effectués

45

Dossiers d'Aide Sociale

31

Demandes de mesures de protections

27

Demandes d'APA

21

Procédures contentieuses

9

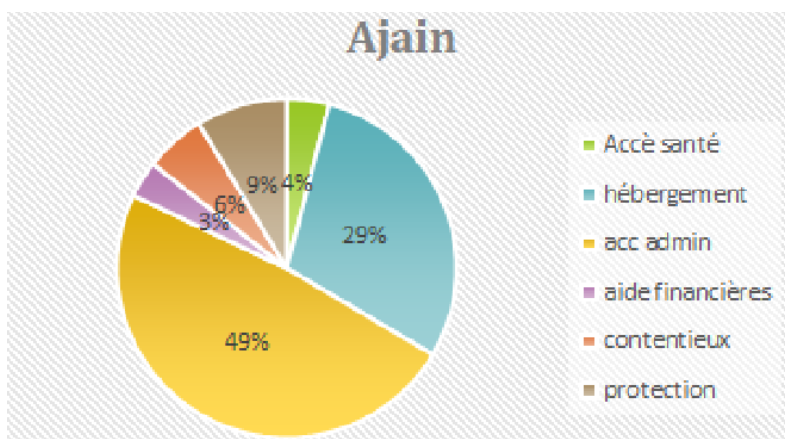
Conventions de médiation familiale

112

Évaluations sociales réalisées



LES AXES D'INTERVENTIONS



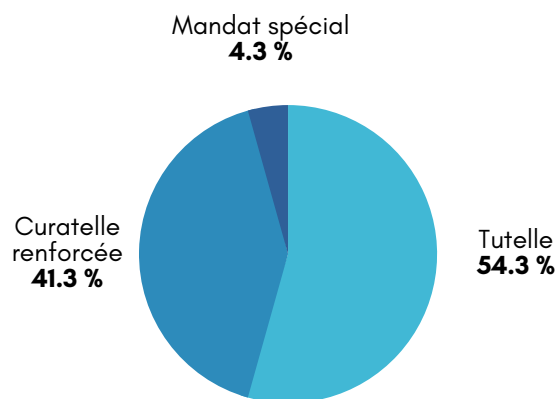
LA PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS

Justine CLEMENÇON

Mandataire Judiciaire

Le Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs est chargé d'assurer des missions de protection (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle) auprès de personne en incapacité de pourvoir seule à leurs intérêts en raison d'une altération de leurs facultés.

Mandatée par le Juge des Tutelles, la MJPM d'Ajain intervient également, par le biais de conventions, sur les EHPAD de Boussac, Chatelus-Malvaleix, Dun-le-Palestel, Saint-Étienne-de-Fursac et Gouzon.



12

Nouvelles mesures

28

Mesures sur l'EHPAD d'Ajain

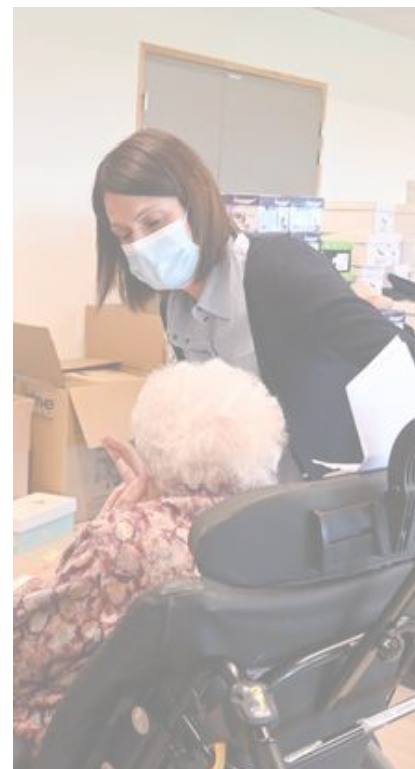


46

Mesures en gérance sur 2022

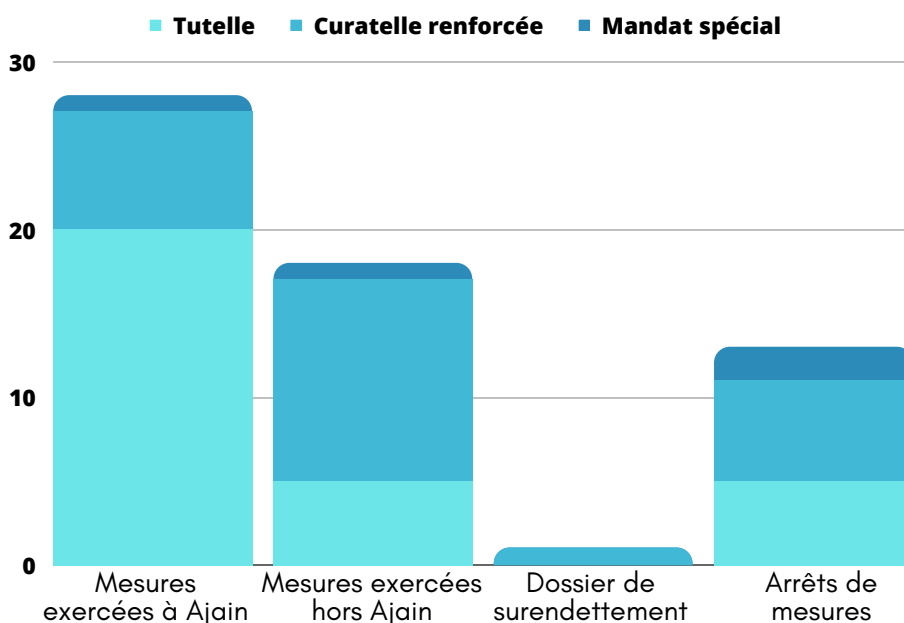
18

Mesures autres établissements



Bilan : On constate un nombre de mesures toujours en dessous du seuil. Le nombre de décès a effectivement augmenté mais a été contrebalancé par un nombre de nouvelles mesures toujours en progression. Aussi, le flux sur l'année 2022 reste important. Les mesures se sont complexifiées avec de plus en plus de biens immobiliers en gérance et de situations familiales difficiles.

On note également que le nombre de mesures a augmenté sur les autres EHPAD, notamment à Chatelus-Malvaleix, nécessitant plus de déplacements extérieurs pour la Mandataire.



LA DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La démarche qualité en EHPAD a pour objectif d'optimiser le fonctionnement et le savoir-faire de l'établissement. Elle oriente son organisation et vise à améliorer les prestations rendues en fonction des attentes des résidents et de son entourage. Un nouveau référentiel d'évaluation de la qualité a été élaboré par la Haute Autorité de Santé (HAS) et devrait poser une nouvelle base.

Elle concerne également la politique d'hygiène et la responsabilité environnementale de notre établissement sur son territoire.



LA FORMALISATION DE NOTRE DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre établissement se doit de répondre à une réglementation de plus en plus normée et contraignante du point de vue sanitaire (hygiène, gestion des risques etc...). La crise sanitaire liée à la COVID-19 est venue renforcer cet aspect.

Cependant, notre EHPAD doit également rester un lieu de vie, conserver au maximum l'autonomie et la vie sociale. Ces deux objectifs peuvent parfois sembler contradictoires. C'est pourquoi, nous mettons en œuvre une démarche d'amélioration continue de la qualité.

Notre objectif sous-jacent est de travailler sur un juste équilibre entre liberté et sécurité tout en optimisant notre fonctionnement et le savoir-faire de l'établissement.

La démarche consiste à mettre en place des pratiques respectueuses de l'environnement, économiquement viables et socialement responsables, afin de répondre aux besoins des résidents actuels et futurs, tout en préservant les ressources naturelles pour les générations futures.

DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT
DURABLE

SÉCURITÉ – SIGNALEMENTS DES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES

Qu'est ce qu'un événement indésirable (EI) ?

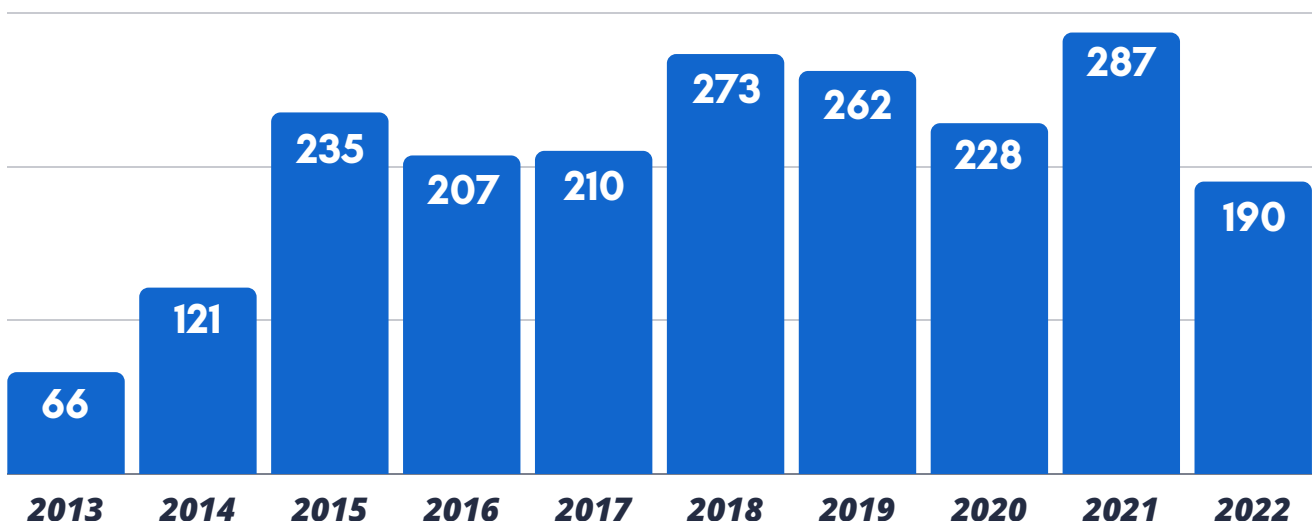
Un évènement indésirable (EI) est un accident, incident, risque d'incident ou dysfonctionnement qui révèle un défaut dans l'organisation ou le fonctionnement, entraînant ou non des conséquences dommageables pour les résidents, les visiteurs ou les agents. Les faits susceptibles d'être portés à signalement peuvent être les événements qui ont (ou qui auraient pu) causer des dommages aux personnes (résident, famille, agent), à leur biens ou à ceux de l'EHPAD.



L'évolution annuelle des événements indésirables (EI) en 2022

On note une baisse de **33.8%** du nombre de signalements en 2022.

■ Évènements indésirables




DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE


SÉCURITÉ - CLASSEMENT ET RÉPONSES AUX ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES

Les familles de risque en 2022

On constate une nette diminution des déclarations liées à l'hygiène et risques infectieux (91 en 202 et 22 en 2022). Elle s'inscrit dans une baisse générale des déclarations. Ainsi de 287 déclarations en 2021 à on constate un passage à 190 déclarations en 2022.

Les 3 risques les plus représentés en 2022

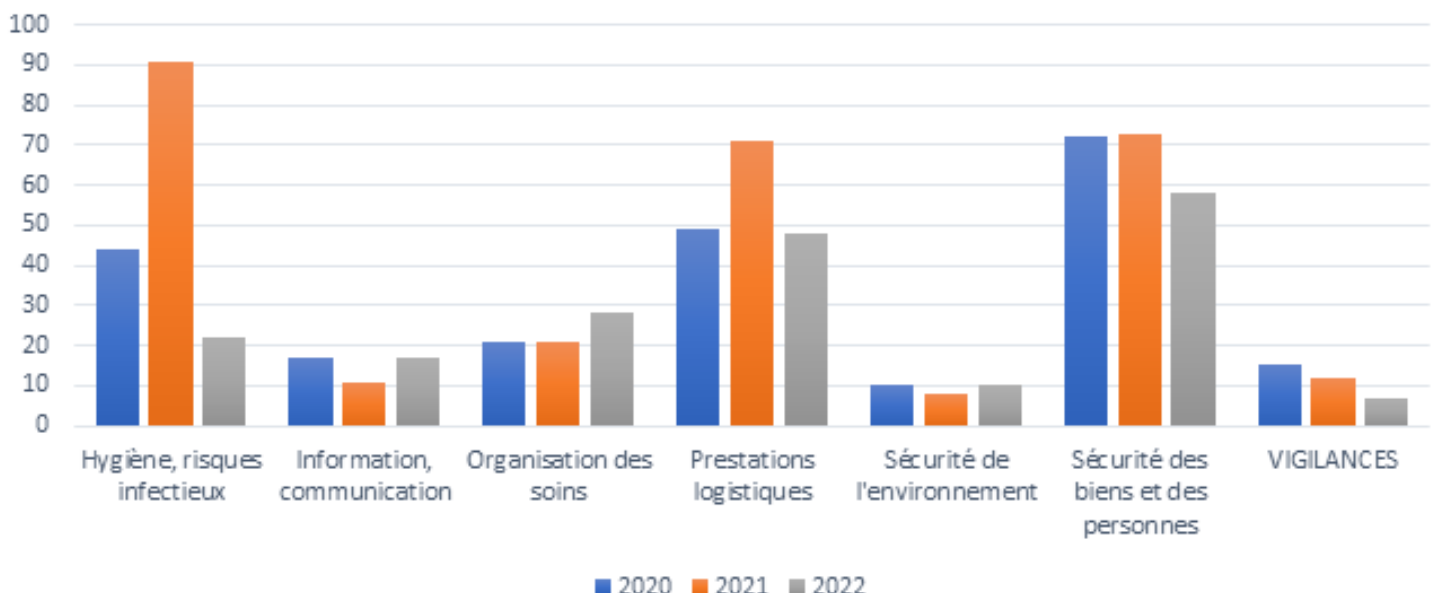
1. La sécurité des biens et des personnes (30.52% des déclarations) 

2. Les prestations logistiques (25.26% des déclarations) 

3. L'organisation des soins (14.73% des déclarations) 



Evolution des signalements par familles de risque



DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'HYGIÈNE AU SEIN DE L'EHPAD

La gestion du risque Legionnelle

L'EHPAD d'Ajain est appuyé par l'équipe opérationnelle d'hygiène (EOH). Financé par le GCS SIC, l'EOH participe notamment à la prévention du risque de Légionelle.



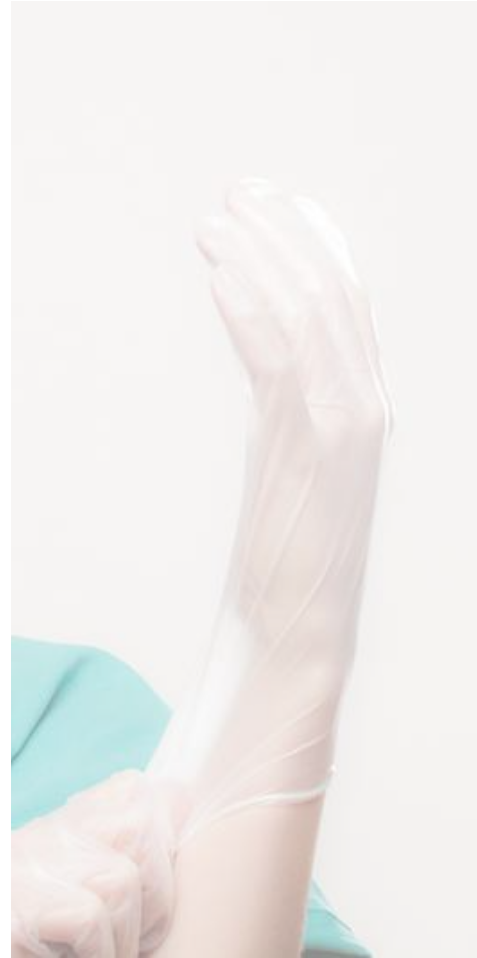
14

interventions de l'EOH en 2022

Suivi de la démarche de prévention, interprétation des résultats, assistance éventuelle etc.

Hygiène des Mains

Quick Audit régulier auprès des professionnels
Affichage des conduites à tenir (CAT)



Formation auprès des professionnels

Plusieurs formations au cours de l'année :
Précautions Standards, Bionettoyage, Nursing etc.

Alerte/Épidémie :

Aide à la mise en place des précautions,
Renouvellement des procédures,
Fiches Alerte Clostridioides, Gale (Mise à jour)



Les thèmes investis en 2022 :

- Évaluation du carnet sanitaire et suivi des mesures de prévention légionelle
- Suivi du risque aspergillaire pendant les phases de travaux
- Travail sur la gestion des excréta
- Mise à jour des Précautions Standards
- Quick audit sur l'hygiène des mains
- Mise à jour du DARI
- Mise en place de l'évaluation PRIMO pour améliorer l'hygiène des mains au sein de l'établissement



DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT
DURABLE

LA GESTION PATRIMONIALE DES FORÊTS D'AJAIN

Le patrimoine forestier de l'EHPAD

L'EHPAD est propriétaire de parcelles de forêts, dont la gestion est assurée par l'ONF. Elles se divisent en 3 catégories :

→ Groupe de préparation

→ Groupe d'amélioration = aussi appelé "coupe d'éclaircie", intervient régulièrement sur les jeunes forêts et accompagne la croissance des arbres. Elle consiste à abaisser la densité des jeunes arbres sur une surface forestière, en récoltant les arbres les moins prometteurs pour permettre aux plus vigoureux de se développer.

→ Groupe de régénération : les coupes dites de "régénération" visent à apporter progressivement de la lumière aux jeunes pousses et permettent à la forêt de se renouveler.



Les chiffres-clés de la gestion des forêts en 2022



16

Parcelles de résineux

60

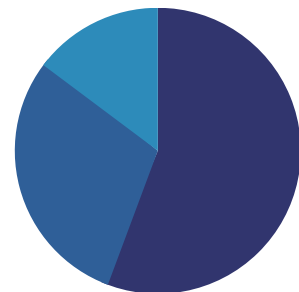
Age de maturité des résineux

Pin larico de Corse

14.8%

Sapin pectiné
29.5%

Douglas
55.7%



Les espèces

12%

Redevance à l'ONF

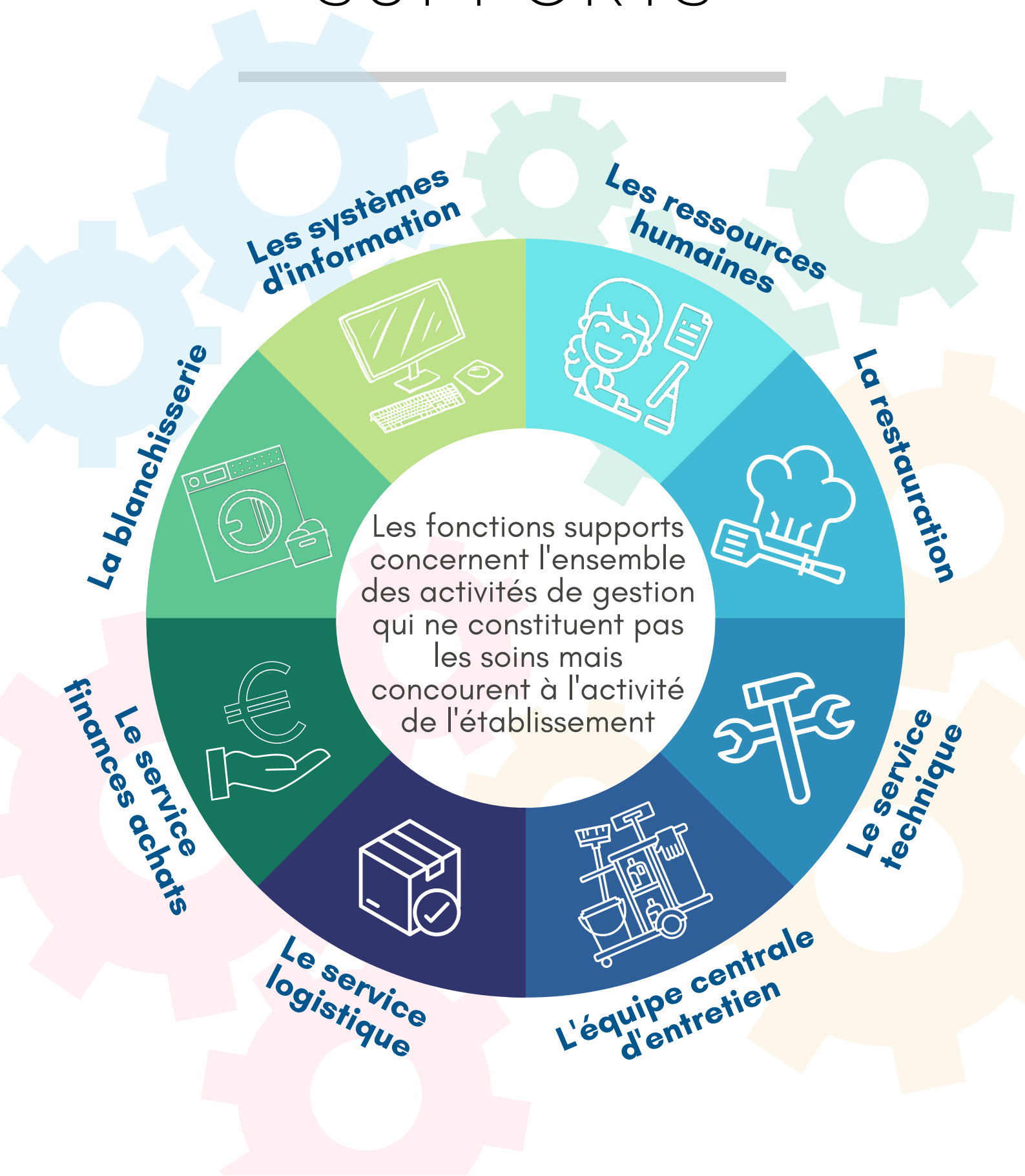
	2020	2021	2022
Charges	1 8584,79 €	720,28 €	17 004,04 €
Recettes	566,4 €	71 611 €	48 312 €

Les recettes sont à nouveau dynamiques en 2022, portées par un prix du bois toujours élevé.

En conséquence, l'activité sera assujettie à la TVA pour les 3 prochaines années.

L'année 2023 devrait être une année de mise au repos de la forêt, sans coupe prévue.

LES FONCTIONS SUPPORTS



LES RESSOURCES HUMAINES

Le fonctionnement des ressources humaines :

Recrutement

- Entretien de recrutement
- Réalisation du contrat
- Accueil du nouvel arrivant

Gestion de carrière

- Avancement de grades et d'échelons
- Concours
- Retraite

Gestion de la paie

- Réalisation et vérification de la paie

Justine ROUYAT -
Gestionnaire en
ressources humaines

Gestion du temps de travail

- Absentéisme
- Vérification des plannings
- Gestion des temps partiels

Formation

- Suivi des formations
- Suivi des demandes d'Études Promotionnelles

Stratégie RH

- Suivi des effectifs et financiers
- GPMC

Laure BOURLOT -
Responsable des
ressources humaines



Les chiffres de l'activité du service des ressources humaines en 2022 :



28 recrutements en 2022

131 départs en formation



La gestion de 282 dossiers agents en 2022

SERVICE TECHNIQUE

Le fonctionnement du service technique

L'équipe du service technique se compose d'un responsable, qui encadre un effectif de 4 agents, pour 3,5 ETP.

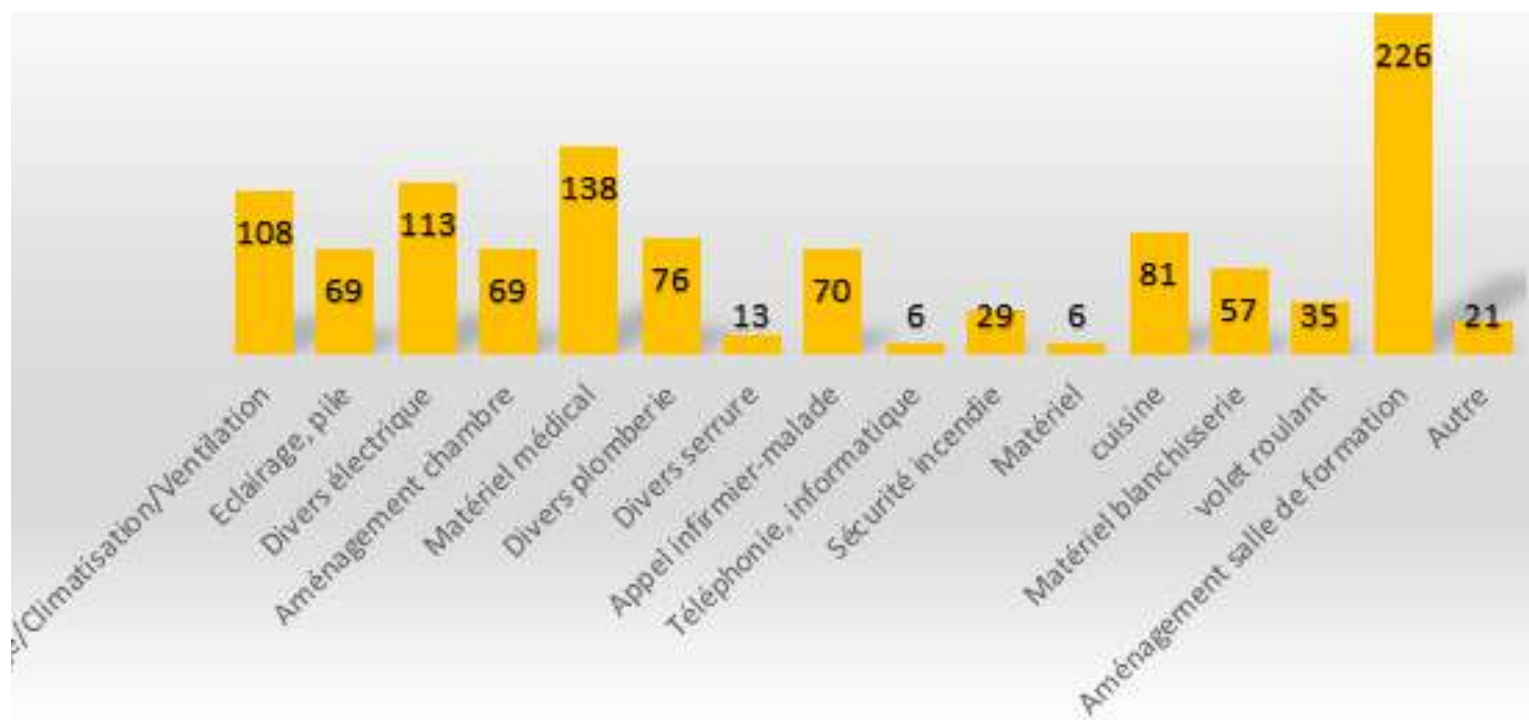
Le service technique fonctionne du lundi au vendredi, de 7h à 17h. Une astreinte technique commune à la Direction Commune est assurée.

Le service technique assure la conservation du patrimoine immobilier et des équipements en planifiant leur entretien. Il effectuera la maintenance, l'entretien et le dépannage des bâtiments dans tous les corps de métier : électricité, plomberie, vitrerie, peinture, maçonnerie, menuiserie, carrelage, etc.



1117 bons de travaux 2022

Les demandes d'intervention en journées :



LA FONCTION RESTAURATION

Le fonctionnement de l'unité centrale de production alimentaire (UCPA)

Le service de restauration collective de l'EHPAD « Les Signolles » comprend :

- Une cuisine centrale - Unité Centrale de Production Alimentaire - qui fonctionne en liaison froide. Le procédé assure une hygiène totale tant sur le plan de la préparation que sur le plan de l'acheminement des repas
- Deux cuisines dites « satellites », sur les sites de la Direction Commune, répondant aux impératifs de la DDCSPP.

L'unité de production alimentaire confectionne environ 750 repas journaliers destinés : aux résidents hébergés au sein de sa structure, à son personnel, aux résidents de l'EHPAD de Boussac-Châtelus-Malvaleix, mais aussi aux bénéficiaires du service de portage de repas.

Les repas sont produits sur 5 jours en liaison froide à J + 3.



La production de l'unité centrale de production alimentaire en 2022

Repas servis	2021	2022
EHPAD Ajain	155 490	145 651
Cafétéria personnel	5 547	6 486
Accompagnants	119	93
Divers (Formation, Laboratoire etc.)	433	727
Repas extérieurs (Ehpad Boussac, Chatelus)	95 895	97 723



LE PORTAGE DE REPAS

Le fonctionnement du service de portage de repas

Le service de portage de repas a pour mission de permettre à toutes personnes âgées, même isolées ou en perte d'autonomie, d'avoir accès à un repas complet et équilibré chaque jour de la semaine.

Le service s'adresse ainsi en priorité aux personnes âgées et aux personnes en convalescence après une hospitalisation à partir de 65 ans. Le service fournit également des repas pour les centres aérés de Boussac et d'Ajain.

Les repas, livrés froids, sont composés d'une entrée, d'un plat principal, d'un fromage ou d'un produit laitier, d'un dessert, d'un potage et de pain. Ils sont préparés quotidiennement par une équipe de cuisiniers à partir de denrées fraîches principalement.



25 576

Repas livrés en 2022



Les livraisons sont effectuées :

lundi après-midi : pour les repas du mardi et mercredi

mercredi après-midi : pour les repas du jeudi et vendredi

vendredi après-midi : pour les repas du samedi, dimanche et lundi



Repas servis	2021	2022
Repas à domicile Ajain	14 404	13 151
Repas à domicile ADPBC	0	4 348
Repas Hôpital de jour St Vaury - Boussac	0	411
Repas ALSH "Vilaj" Boussac	1 410	1 955
Repas école Ajain	0	5 353
Repas ALSH Ajain	114	358

LES SYSTÈMES D'INFORMATION (SI)

Les systèmes d'information (SI) : un outil numérique au service d'un meilleur accompagnement du résident

Les systèmes d'information (SI) sont des outils numériques au sein de l'EHPAD permettant de mieux accompagner les personnes et améliorer les pratiques des professionnels. La gestion informatisée des informations collectées en maison de retraite concourt à fournir des indicateurs de fonctionnement et d'évaluation et offre la possibilité d'une véritable gestion stratégique. Nos services veillent à ce que les SI soient éthiques, interopérables et sécurisés. Au sein de l'EHPAD les Signolles, la gestion des SI est portée par le responsable qualité et SI, un ingénieur informatique mutualisé sur plusieurs structures ainsi qu'un gestionnaire informatique.

Constat situation SI en 2022

- » Infrastructures vieillissantes à intégrer dans le projet de restructuration
- » Difficultés dans la couverture WIFI et système de connexion contraignant
- » Défaut de sécurisation des données
Cloisonnement des informations et des difficultés pour déployer les usages nomades pour les agents (télétravail, accès distant aux applicatifs etc.)

Objectifs réalisés en 2022

100%
du parc informatique
reconditionné et mis à jour

Soit
80
postes au total

- Mise en place d'un outil RH (paye, contrat...)
- Déploiement des actifs réseau en cohérence avec la restructuration
- Déploiement du WIFI
- Amélioration des accès à Planiciel inter-établissements
- Informatisation de la gestion des stocks "entretien"
- Réalisation d'un projet d'amélioration global des SI (serveur, sécurité...)
- Mise en place d'une maintenance des serveurs
- Passage en V3 d'Osiris
- Pérennisation de la télé-expertise
- Accompagnement en interne à l'informatisation des processus de soins

Projets 2023

Acquisition
d'un NAS de
sauvegarde

Amélioration
couverture
réseau

Travail ESMS
numérique DUI
SSIAD

Chariot
télémedecine
Ajain et Boussac



Acquisition d'un
FireWall sur la
direction commune

Déploiement VLAN
(amélioration de la
sécurité)

Acquisition serveur
redimensionné sur
Ajain

Changement
du serveur de
Boussac

LA BLANCHISSERIE

Le fonctionnement de la blanchisserie

L'équipe de la blanchisserie se compose d'une responsable, qui encadre un effectif de 4 agents, pour 3,5 ETP.

La blanchisserie fonctionne du lundi au vendredi, de 7h à 17h.

Elle traite le linge des résidents, les tenues du personnel, le matériel de bionettoyage, les torchons, serviettes de table, bavoires, gants de toilettes et couvertures, pour l'EHPAD d'Ajain, mais aussi le site de Châtelus-Malvaleix.

Le traitement du linge plat (draps, serviettes de toilette) taies d'oreillers, traversins est assuré par un prestataire extérieur (ANETT), qui collecte et distribue le linge les lundis, mercredis et vendredis.

Concernant le matériel, la blanchisserie dispose de 3 machines à laver (1 de 50 kg, 2 de 27 kg), de 2 sèche-linge (27 kg) et de 2 centrales vapeur.



Le circuit du linge à l'EHPAD

Le traitement du linge s'effectue à l'EHPAD selon la méthode RABC, qui garantit l'hygiène du linge. Cela suppose la définition d'un circuit précis à l'EHPAD, qui respecte le principe de la marche en avant pour éviter toute contamination du linge propre.

Le linge sale est ainsi récupéré dans les services par l'équipe centrale d'entretien. Il est descendu à la blanchisserie, où il est trié, lavé, puis séché.

Le linge est ensuite scanné et stocké dans des armoires dédiées, ou des casiers nominatifs quand il s'agit du linge des résidents, avant d'être remonté dans les services par les agents de services hospitaliers.

Pour éviter toute perte et assurer la traçabilité, le linge des résidents est étiqueté à leur arrivée.

LA BLANCHISSERIE

Les chiffres-clés de la blanchisserie

Kg de linge traités	2020	2021	2022
Tenues personnel	19 446	23 796	22 130
Linge résident	40 635	47 542	51 673
Dont linge en nylon	28 320	29 265	30 706
Dont linge en coton	12 315	18 277	20 967
Gants	12 189	14 672	14 788
Bandeaux ménage	16 785	16 764	16 331
Divers couvertures	5 877	2 912	4 185
Bavoirs, serviettes de table	20 571	16 972	20 228
Linge résidents de Châtelus	5 895	5 230	7 729
Total	121 398	127 888	137 064



12
tonnes de linge
par an (+/-)

450 kg
de linge par jour
d'ouverture



Les perspectives

- l'utilisation de nappes sur le site de Châtelus
- la mise en place du "ticket" pressing, pour le linge non étiqueté, afin d'éviter tout risque de perte ou difficulté à identifier le linge
- le renouvellement des tenues du personnel



LE SERVICE LOGISTIQUE ET ENTRETIEN

Le fonctionnement du service logistique et entretien

Le service logistique et entretien assure plusieurs missions :

- le nettoyage des locaux communs
- le bon fonctionnement du circuit des déchets (évacuation des différents types de déchets : apparentés aux ordures ménagères recyclables et non recyclables, à risque infectieux)
- l'approvisionnement hebdomadaire des services en produits d'entretien, en produits d'hygiène et d'incontinence destinés aux résidents et en produits d'épicerie pour les petits-déjeuners et collations, ainsi que la bonne tenue des stocks physique et informatique
- la livraison des repas vers l'EHPAD Boussac-Châtelus, l'ALSH et l'hôpital de jour de Boussac

Elles sont assurées au sein de l'EHPAD par :

- l'équipe centrale d'entretien, composée de 3 agents, dont un à 0,6 ETP sur l'entretien, et 0,4 ETP sur la logistique
- 1 agent achat/logistique rattaché au service finances-achats et 1 agent rattaché à la cuisine



Les chiffres du service logistique et entretien

260+47+60



Nombre de livraisons à l'EHPAD de Boussac-Châtelus, à l'ALSH de Boussac, à l'antenne de Boussac de l'hôpital de jour de Saint-Vaury



Consommation de stock (en €)

<i>Epicerie et boissons</i>	70 719.75
<i>Produits d'entretien</i>	63 743.72
<i>Produits d'hygiène</i>	6418.14
<i>Gants</i>	34 889.50
<i>Produits d'incontinence</i>	58 270.87



Déchets produits

<i>DASRI</i>	1006 (kg)
<i>Ordures ménagères</i>	1092 m ³
<i>Recyclables</i>	448.50 m ³

LE BILAN SOCIAL

Le bilan social a pour objectif de récapituler dans un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus.

L'APPLICATION DU SEGUR DE LA SANTE



Janvier 2022

Revalorisation des grilles indiciaires pour les agents de catégorie C. Les revalorisations ont été versées aux agents concernés avec effet rétroactif au mois de mars 2022.

Septembre 2022

Revalorisation des grilles indiciaires pour les aides-soignants de classe normale de catégorie B. Les revalorisations ont été versées aux agents concernés avec effet rétroactif au mois de octobre 2022.

BILAN SOCIAL

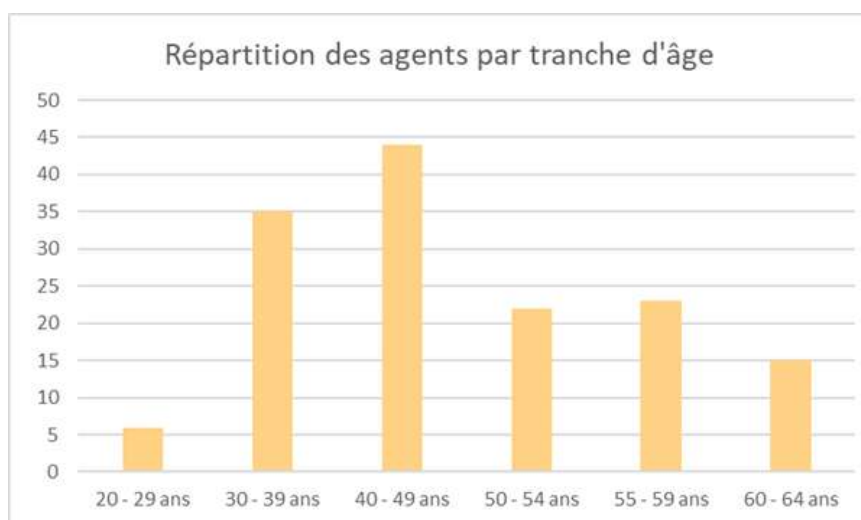
L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE

Effectif moyen rémunéré par budget et par statut												
Budget	BUDGET H – Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes			BUDGET N – Services de Soins Infirmiers à Domicile			BUDGET P0 – Accueil De Jour			Budget P1 - Portage des repas		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Titulaires / stagiaires	130.67	133.86	129.67	4.17	5.43	5.81	2.27	0,91	2,56	0	0	0
CDI	1	1	4.50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CDD dont contrats aidés	40.25	42.69	42.20	2.38	1,07	1,47	1.92	0.15	0.13	0	0	0,28
Praticien hospitalier	4.28	3.37	3.09	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Total par budget	176.20	180.93	179.5	6.55	6.51	7.28	2.43	1.06	2.70	0.00	0.00	0.28

L'effectif moyen annuel 2022 est déterminé au 31 décembre 2022 sur la base de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au titre de l'année 2022.

Nous pouvons remarquer une hausse des effectifs moyens rémunérés pour tous les budgets sauf celui de l'EHPAD (H), notamment en raison de réaffectation des ETP.

- Budget H - EHPAD : il est à noter une diminution de 1,43 ETPR. Cela correspond à des départs en disponibilité ou réaffectation d'agents sur l'accueil de jour.
- Budget N - SSIAD : le total d'ETPR sur le SSIAD augmente en raison de remplacements réaffectés en paie, avec une diminution à prévoir sur 2023.
- Budget P0 - ADJ : Les ETPR augmentent de 1.64 en raison de la réouverture de l'accueil de jour sur l'ensemble de l'année 2022.
- Budget P1 - Portage de repas : Un recrutement a été effectué pour assurer la livraison des repas du service de portage à domicile qui était jusqu'alors effectuée par une personne mise à disposition par la communauté de communes, et partie en retraite en 2022.



La répartition des agents par tranche d'âge

La moyenne d'âge des agents de l'EHPAD

« Les Signolles » est de 44 ans.

Les effectifs non médicaux par statut

Tableau des Equivalents Temps Pleins Rémunérés (ETPR) 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022					
<i>Mois de décembre – tous budget confondus</i>					
Personnel non médical	2018 ETP Moyen rémunéré	2019 ETP Moyen rémunéré	2020 ETP Moyen rémunéré	2021 ETP Moyen rémunéré	2022 ETP Moyen rémunéré
Agents en CDD	38.43	42.55	41.8	42.48	44.08
Agents titulaires, stagiaires et en CDI	137.73	137.17	133.83	137.91	142.58
<i>Sous total</i>	176.16	179.72	175.63	180.39	186.69
Contrats aidés (CUI/PEC)	2.47	2	2	1	0.57
Total général	178.63	181.72	177.63	181.39	187.24

Les effectifs non médicaux par filière

Filière non médicale	2018 ETP Moyen rémunéré	2019 ETP Moyen rémunéré	2020 ETP Moyen rémunéré	2021 ETP Moyen rémunéré	2022 ETP Moyen rémunéré
<i>Tous budgets confondus</i>					
Personnels de direction et administratifs¹	8.18	8.5	8.24	9.56	10.31
Personnels des services médicaux et rééducation	137.14	139.16	143.6	145.58	144.27
<i>Dont IDE et CDS</i>	19.11	19.6	18.99	19.53	19.83
<i>Dont AS²</i>	76.16	76.98	76.87	73.18	74.17
<i>Dont ASH³</i>	43.87	42.58	44.85	49.8	46.27
<i>Dont AMA</i>	NC	NC	0.1	0.07	0.49
<i>Dont Ergothérapeutes</i>	2.25	2	1.79	2	2
<i>Dont Diététicienne</i>	1	1	1	1	1
Psychologue	1	1	1.04	1	0.89
Personnels médico-techniques, techniques et ouvriers⁴	25.19	26.55	26.58	28.48	31.6
Contrats aidés / parcours emplois compétence	NR	2	2	0.47	0.58
Total	171.51	177.21	181.46	185.09	187.24

Une légère augmentation est a remarquée entre 2021 et 2022 (tous budgets confondus).

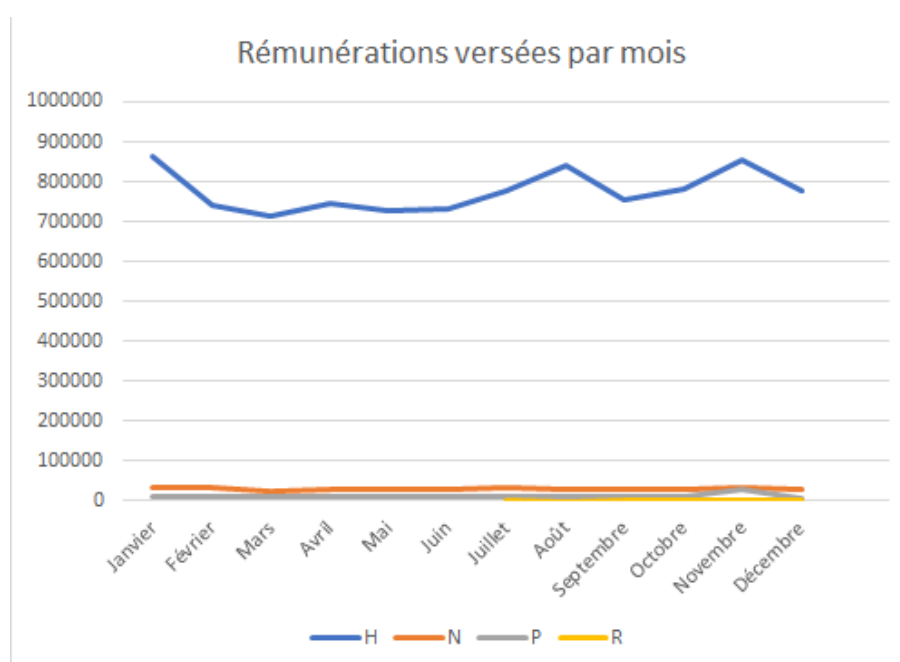
- Psychologue : Cette diminution s'explique par une vacance temporaire de poste suite au départ d'un agent à temps plein, remplacée par un agent travaillent à 80%.
- Personnel de direction et administratifs : une augmentation qui s'explique par la mutualisation avec l'EHPAD de Boussac et un recrutement en juin, avec une diminution prévue sur 2023
- Personnel des services médicaux et rééducation : une diminution de 1.31 ETPR qui s'explique par une diminution du nombre d'Agents des Services Hospitaliers, en lien avec des besoins de remplacement moindres ;
- Personnels médico-techniques, techniques et ouvriers : les chiffres sont en augmentation suite à un besoin de renforcer certains services ou au remplacement des agents en arrêt (longue) maladie (service technique, cuisine, logistique).

Les effectifs médicaux

Tableau des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 par type de statut					
Mois de décembre					
Statut	2018 ETP Moyen rémunéré	2019 ETP Moyen rémunéré	2020 ETP Moyen rémunéré	2021 ETP Moyen rémunéré	2022 ETP Moyen rémunéré
CDD	3.52	3.13	3.28	2.10	1.8
Titulaire PH	1	1	1	1	0.72
Total	4.52	4.13	4.28	3.10	2.52

A compter de 2022, nous retenons les effectifs annuels et non restreints au mois de décembre. Ces données montrent néanmoins une diminution du nombre d'ETPR médicaux entre 2021 et 2022. Cela s'explique par les difficultés de recrutement rencontrées pour le personnel médical (vacance du poste de médecin coordinateur) et le départ en disponibilité de la pharmacienne PH titulaire. A noter qu'en fin d'année la pharmacienne de l'EHPAD de Boussac était mise à disposition à 0.5 ETP. Si le nombre est à 0.72 en paie, le nombre d'ETPR de pharmacien incluant les mises à disposition sur l'année est donc supérieur.

La masse salariale



Sur les trois budgets, le budget H (EHPAD) détient la plus grosse part de la masse salariale. Sur l'ensemble des budgets, la masse salariale annuelle atteint 9 814 322.60 € contre 9 132 284.47 € pour l'année 2021. Cette augmentation s'explique par la mise en place des revalorisations liées aux différents reclassements des agents, dans une faible mesure à l'augmentation des ETPR. Il faut noter également une hausse des dépenses de personnel médical en raison du recours à l'intérim malgré une diminution des ETPR. Il faut noter que 120 111 € sont par ailleurs payés en remboursement des mises à disposition. L'EHPAD refacture quant à lui 298 312 € aux établissements auprès desquels il met du personnel à disposition.

BILAN SOCIAL

LE RECRUTEMENT

Le recrutement d'agents titulaires

L'EHPAD « Les Signolles » a accueilli 7 agents titulaires dont 6 par voie de mutation. De plus, un agent titulaire de l'EHPAD « Eugène Romaine » de Boussac est mis à disposition. Il faut noter également la stagiairisation de 6 agents suite à une réussite à un concours (1 AEQ, 1 ASH, 1 AS, 1 IDE, 2 OP).

Le recrutement d'agents contractuels

Au total, l'EHPAD Les Signolles emploie ou a employé 95 agents contractuels.

Services	Grades	Nombres de contractuels
Cuisine	OP	9
	AEQ	5
Service technique	OP	1
ECE	ASH	1
	OP	1
Lingerie	AEQ	1
Pharmacie	Préparatrice pharmacie	2
Secrétaire médicale	AMA	1
Accompagnement	Psy	2
	Ergo	1
Administration	AAH	1
	Adjoint Administratif	1
	Agent administratif	2
Cadre	cadre	1
Nuit	Aide-Soignant	2
	ASH	3
SSIAD	Aide-Soignant	3
RDC/2ème étage	AS	8
	ASH	14
1er étage	AS	11
	ASH	12
Extension	AS	6
	ASH	7
TOTAL		95

Le motif de recrutement des agents contractuels

Les motifs de recrutement d'agents contractuels sont multiples selon la loi N°86-33 du 09/01/1986 portant disposition statutaire relative à la FPH. En effet, un agent contractuel peut être recruté sur les motifs suivants : fonctions particulières au sein de l'établissement public, remplacement temporaire d'un agent ; poste vacant ; accroissement temporaire de l'activité etc.

À l'EHPAD "Les Signolles", la majorité des agents contractuels sont recrutés sur un poste temporairement vacant, en attente de recrutement d'un fonctionnaire. De surcroît, parmi ces agents contractuels, trois ont un contrat à durée indéterminée.

La durée moyenne des contrats

La moyenne de durée de contrat pour les agents contractuels de l'EHPAD Les Signolles est de 35 jours en 2022 contre 97 jours en 2021 et 66 jours pour l'année 2020.

Il a été établi la règle suivante en terme de durée : deux contrats de trois mois puis un contrat de 6 mois et enfin des contrats d'un an. Cette règle s'applique lorsque l'évaluation de l'agent contractuel est satisfaisante. Cela fait l'objet d'une discussion lors de la commission carrière réalisée régulièrement avec la responsable des ressources humaines et les responsables de service.

Le turn over des agents contractuels par mois

Au cours l'année 2022, nous pouvons compter 88 entrées d'agents contractuels et 89 sorties sur l'ensemble de l'établissement.

Le graphique ci-dessous reprend la périodicité des recrutements. Les sorties d'agents contractuels sont en lien avec les besoins identifiés au sein de l'EHPAD mais également aux différents projets individuels des agents.

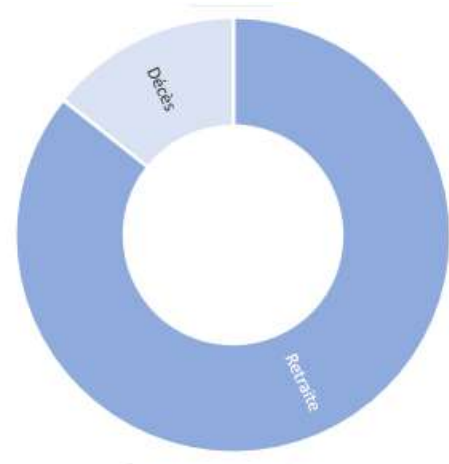


BILAN SOCIAL

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les motifs de départ

En termes de mobilité des agents titulaires, nous pouvons compter 6 agents qui ont quitté l'établissement et la fonction publique hospitalière par la voie de la retraite.



FORMATIONS	NOMBRE DE PARTICIPANTS
ACCOMPAGNEMENT FIN DE VIE	24
ACCOMPAGNER LES MALADIES NEUROVEGETATIVES	1
ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE : ACTUALITE JURIDIQUE ET FINANCIERE	1
AFGSU 1	13
AFGSU 2	18
AFGSU RECYCLAGE 2	16
AFGSU RECYCLAGE 1	1
CYCLE DE PERFECTIONNEMENT POUR LES CADRES SUPERIEURS DE SANTE	1
FORMATION EN HYPNOSE ERICKSONNIENNE	1
FORMATION NEWAC	6
GAPA	10
HABILITATION ELECTRIQUE	3
HOTELLERIE ADAPTEE HUMANITUDE	8
HUMANITUDE : LA TOILETTE EVALUATIVE VERS UNE TOILETTE PRESCRITE	8
L'HYGIENE BUCCO-DENTAIRE CHEZ LA PERSONNE AGEE	4
MEDIANE RH - PAIE DU PERSONNEL	1
PLAIES CHRONIQUES ET CICATRISATION:QUEL PANSEMENT	3
PLAIES ET CICATRISATION	1
PRENDRE SOIN DU PIED DE LA PERSONNE AGEE	6
REEDUCATION ET ENTRETIEN DE L'EQUILIBRE DES PERSONNES AGEES	2
REFERENT RSO-INSCRIPTION INTRA CATALOGUE	1
SENSIBILISATION A L'EVALUATION GERIATRIQUE L'OUTIL PATHOS	1
TROUBLE DE LA DEGLUTITION	1
TOTAL	131

Sur l'année 2022, il y a eu 131 départs en formation contre 159 en 2021. Cette diminution peut s'expliquer du fait que la formation Humanitude pour les soignants et on soignants n'a pas été reconduit sur l'année 2022. Seule la formation Humanitude infirmier a été réalisée.



Les promotions professionnelles

Promotion professionnelle/ formation qualifiante	Nombre d'agents	Type de financement
ASSISTANT DE SOINS EN GERONTOLOGIE	1	plan de formation
Diplôme d'infirmier Diplômé d'Etat	3	Fond mutualisé
Diplôme d'Aide-Soignante	1	Plan de formaton
TUTORAT : PROFESSION INFIRMIER(IERE)	1	Plan de formation
TOTAUX	6	

BILAN SOCIAL

L'ABSENTÉISME

Les congés pour maladie ordinaire

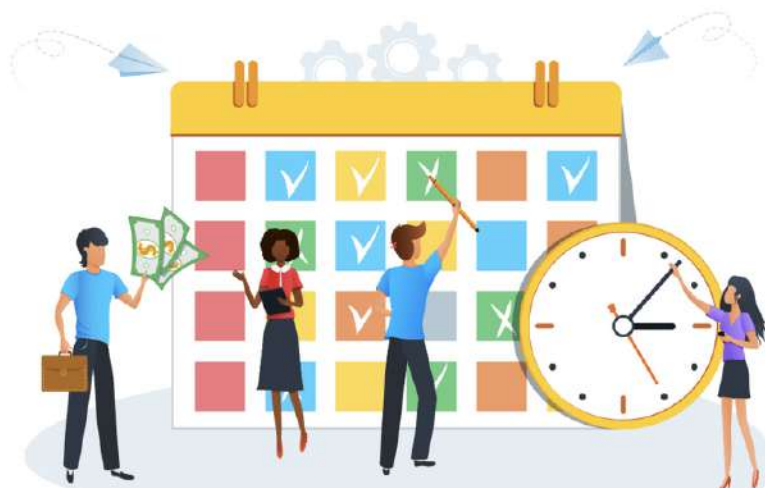
Le nombre d'arrêts pour maladie ordinaire a diminué en 2022. En effet, le nombre d'arrêts pour maladie ordinaire est de 166 contre 191 en 2021. Nous pouvons constater que même la durée de ces arrêts a nettement baissé en 2022 et atteint 2409 jours contre 3443 en 2021.

	2020		2021		2022	
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts
Arrêt de moins de six jours	86	369	81	242	49	158
Arrêt de plus de six jours	116	1877	110	3201	117	2251

Les congés pour accident du travail

Le nombre d'arrêts pour accident du travail a diminué par rapport à 2021 ainsi que la durée des accidents de travail.

Congé pour accident du travail						
	2020		2021		2022	
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts
Arrêt de moins de six jours	2	5	2	18	1	5
Arrêt de plus de six jours	32	806	18	1061	14	944



Les congés pour longue maladie

Congé pour Longue Maladie					
2020		2021		2022	
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts
4	1399	6	1500	6	1923

Sur l'année 2022, 6 agents sont en congé pour longue maladie. Parmi les 6 arrêts en CLM, 3 arrêts se sont transformés en CLD.

Les congés pour longue durée

Congé pour Longue Durée					
2020		2021		2022	
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts
8	1578	6	1845	8	1225

Sur l'année 2022, il y a eu 8 agents en congé pour longue durée. Parmi ces ETP :

- 2 agents sont en disponibilité pour raisons personnelles
- 1 agent est parti en retraite pour invalidité
- 1 agent a repris à temps partiel thérapeutique à 50%



Les congés maternité et paternité

Congés maternité et paternité					
2020		2021		2022	
Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts
1	112	6	672	6	376

Quatre agents ont été concernés par un congé maternité sur l'année 2022 et 2 agents ont été concernés par un congé paternité.



BILAN SOCIAL

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le handicap

L'établissement compte quatre agents travailleurs handicapés. Les modalités d'accompagnement des différents handicaps ne sont pas connues des agents.

Les contrats aidés (contrats PEC)

Le nombre de contrats aidés est en baisse depuis quelques années. En effet, nous pouvons compter au 31.12.22, 0 agent en contrat aidé, le contrat en cours s'est arrêté au 31.07.2022.

Les stagiaires

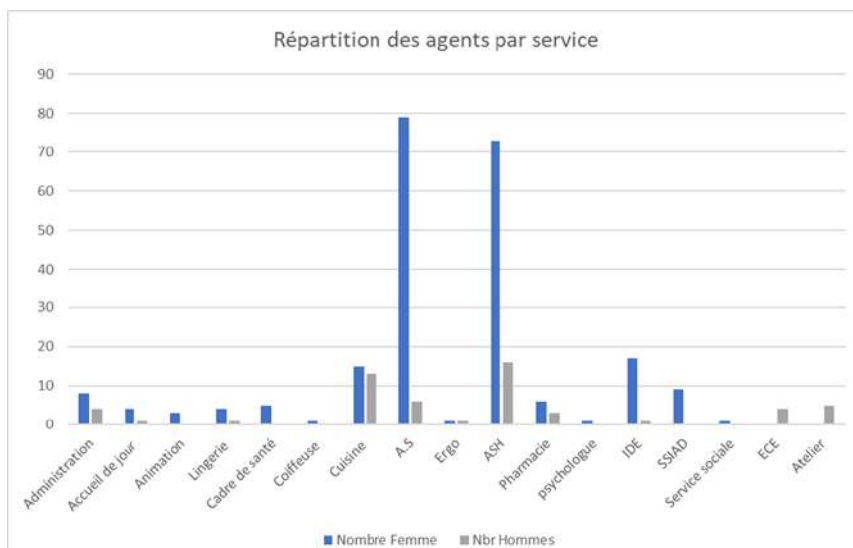
Poste	Nombre
ASH	6
A S	10
IDE	14
Psychologue	1
Animation	1
Administration	2
Lingerie	1
Dietéticienne	1
Cadre de santé	1

L'EHPAD Les Signolles souhaite accueillir de nombreux stagiaires afin de rendre l'établissement visible sur le territoire. L'objectif est d'inciter les stagiaires à postuler par la suite au sein de l'établissement. L'EHPAD est en lien avec l'IFAS de Guéret et de Montluçon.

De plus, de nombreux stagiaires viennent également du Lycée Agricole d'Ahun.

L'égalité professionnelle homme/femme

Sur l'année 2022, les femmes représentent 80.49% des effectifs et les hommes 19.50%. Les agents soignants sont majoritairement des femmes. En effet, au sein des services d'hébergement (ASH, AS, IDE) le pourcentage de répartition est de 88% de femmes et 12 % d'hommes.



L'égalité professionnelle homme/femme



Au regard de la répartition entre les sexes, les femmes absorbent la majorité de la masse salariale. Elles représentent 80% de la masse salariale et les hommes représentent 20% .

	Agents titulaires	Agents contractuels	Masse salariale globale
Femmes	121	36	80%
Hommes	26	16	20%

Au 31 décembre 2022, la répartition de la masse salariale entre les agents titulaires et les agents contractuels n'est pas similaire. En effet, la part des femmes agents titulaires est plus importante que la part des femmes agents contractuels.

La répartition des temps partiels

Au cours de l'année 2022, 26 agents ont bénéficié d'un temps partiel contre 27 en 2021. Parmi ces agents, 8 ont bénéficié de mi-temps thérapeutique à la suite d'une période longue d'absence. Cette démarche fait partie de l'accompagnement proposé pour les agents en congé longue maladie ou congé longue durée ou présentant des besoins particuliers d'aménagement de poste.

	Nombre total d'agents
Nombre d'agents à temps non complet	2
Dont agents à moins de 50%	1
Dont agents à 60%	1
Nombre d'agents à temps partiel	26
Dont agents à 80%	15
Dont agents à 50%	3
Dont mi-temps thérapeutique	8

Parmi ces 26 agents, 6 agents sont des agents contractuels. La majorité des temps partiels se situent au sein des aides-soignants et ce pour des motifs personnels.

BILAN SOCIAL

LA FORMATION

La politique de formation au sein de notre établissement

La formation continue garantit aux agents l'actualisation des compétences et des connaissances spécifiques à la prise en charge des personnes accompagnées. Les formations peuvent être proposées en interne par l'établissement, ou en externe par des organismes de formation agréés QUALIOPI.

Le financement de la formation

La formation est financée grâce aux fonds reversés par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière, **l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)**.

Le financement de la formation se fait grâce aux différentes cotisations :

- La cotisation 2,1% dont 83 % pour le poste Plan Ets
- La cotisation 0,6% dont 94,1 % pour le poste FMEP (fonds mutualisé pour les études promotionnelles)
- La cotisation DPCM (développement professionnel continu médical)

Les recettes en matière de formation sont issues des postes Plan Ets et FMEP.



Les recettes de l'année : **118 739,47 €**

Les chiffres de l'année 2022

131

actions de formation



4

études promotionnelles
et formation qualifiante

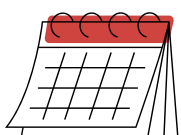
18

organismes de
formation partenaires



48

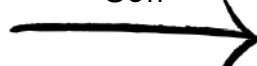
Formations aux Gestes
et Soins d'Urgence



907,75

jours de formation

Soit



6 354,27

heures de formation

BILAN SOCIAL

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social au sein de l'EHPAD

Le dialogue social désigne l'ensemble des négociations, des consultations et des échanges entre les agents et la Direction de l'EHPAD. En plus de la réunion 4 fois par an du nouveau comité social d'établissement (CSE). L'établissement met en œuvre plusieurs formes de dialogue social notamment des temps d'échange avec les représentants du personnel.

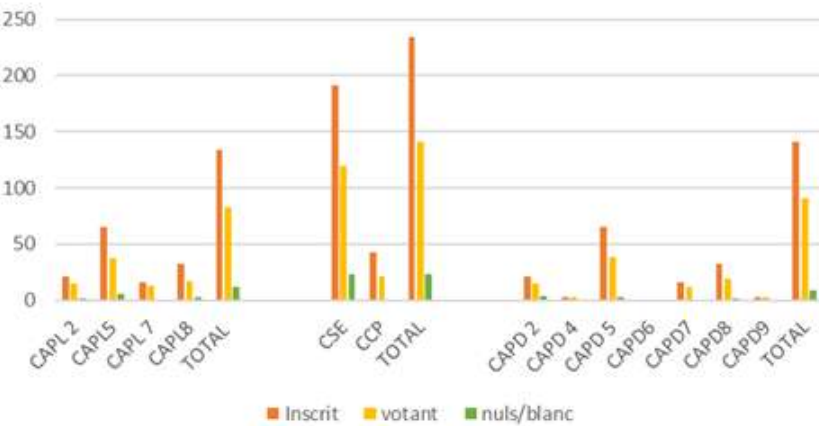


La préparation et la tenue des élections professionnelles

Les élections professionnelles ont eu lieu le 08 décembre 2022. Le service des ressources humaines est en charge de l'organisation de ces élections professionnelles. On note un forte taux de participation par instances :

- CAPL 62% de votants
- CSE/CCP 60% de votants
- CAPD 64% de votants

Nombre de votant par CAP / CSE/CCP



Les représentants du personnels nouvellement élus

Les représentants titulaires

CGT	COLOMBERON Isabelle (AS)	CGT	DAUDON Christel (PPH)
CGT	COULAUDON Christelle (AS)	CGT	TACHON Dominique (OP)
CGT	FERNANDEZ Sophie (AS)	CGT	COTTON Stéphanie (AMP)
CGT	TORRENT Nicolas (OP)		

Les représentants suppléants

CGT	LEVISTRE Patricia (AS)
CGT	BOUCHERAT Roselyne (OP)
CGT	MARTIN Sandra (AEO)
CGT	JONCKHEERE Marianne (AS)
CGT	MOURLON Catherine (AS)
CGT	OLVEIRA DOS SANTOS Célia (ASH)
CGT	PEREIRA DE MATOS Catherine (ASH)

RAPPORT FINANCIER

Un tableau de financement représente :

- L'ensemble des dépenses concernant les paiements des achats de biens immobilisés, des remboursements des cautions et de l'emprunt.

Emplois :

26 000 €

Dépôts et cautionnements

322 665.54 €

Immobilisations corporelles

21 167.58 €

Immobilisations incorporelles

3 048 727.72 €

Immobilisations en cours



- *L'ensemble des recettes concernant les encaissements des cautions, des subventions.*

Ressources :

Capacité d'AutoFinancement (CAF) : 430 407.29 €

Emprunts et dettes assimilés : 2 550 000 €

Dépôts et cautionnements : 24 500 €

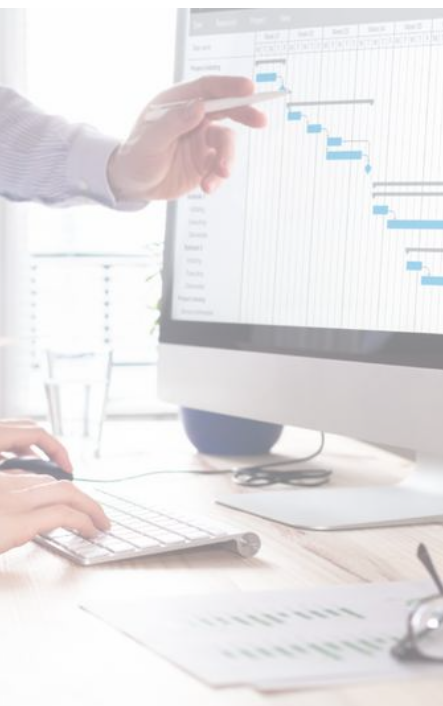
Subventions d'investissement : 105 776,16 €

Cette année, plusieurs subventions d'investissement ont été perçues :

-Subvention IRCEM pour la restructuration

-Subvention PAIQ 2021

-Subvention ANFH (crédits transformation de la formation pour achat de matériel informatique).



<i>Détail des immobilisations</i>	
Immobilisations incorporelles :	
<i>Compte 205 : 21 167,58 €</i>	
Logiciel Médiane Paie	15 120.00
Logiciel Newac	2 664.00
Systeme appel malade :	
Licence Gestcam	1 176.00
Licence sip network	417.60
Licences téléphonie	988.20
Licence Osiris	801.78
Immobilisations corporelles :	
<i>Compte 2154 : 24 090.22 €</i>	
Matériels service technique :	
Transpalette	414.00
Compresseur	660.50
Matériels service cuisine :	
Turbo-broyeur	4944.00
Matériel service pharmacie/soins	
Chariot d'urgence	1 570.30
Marche pied	264.86
Aspirateur mucosité	669.40
Chariot de change	2 458.31
Autolaveuse	12 000
Petit matériel extension (bouilloire, cafetière...)	1109.46
<i>Compte 2182 : 980.03 €</i>	
Remorque	980.03
<i>Compte 2183 : 57 564.23 €</i>	
Ordinateurs et tablettes (dont câble, disques dur etc.)	15855.10
Matériel de conférence (audio, caméra...)	3120.16
Installation WIFI	38190
<i>Compte 2184 : 109 149.34 €</i>	
Le compte 2184 enregistre les achats de mobilier. Les achats principaux cette année concernent les tables, chevets et lits pour l'extension.	
<i>Compte 2188 : 131 583.56 €</i>	
Le compte 2188 enregistre les immobilisations qui ne rentrent pas dans les précédentes catégories. Une grande diversité d'immobilisations ont été acquises cette année, de la borne mélo aux télévisions équipant les chambres de l'extension, en passant par du matériel de soins (défibrillateur, saturomètres..).	

COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ :

	Compte de résultat CONSOLIDÉ				
	CHARGES		PRODUITS		
	Prévues	Réalisées	Prévues	Réalisées	
Groupe 1	2 024 578,24	2 020 654,69	11 420 771,49	11 625 809,20	Groupe 1
Groupe 2	10 281 323,14	10 240 879,62	1 372 082,77	1 660 555,26	Groupe 2
Groupe 3	1 249 133,02	1 323 370,88	195 042,70	264 597,94	Groupe 3
Total des charges	13 555 034,40	13 584 905,19	12 987 896,96	13 550 962,40	Total des produits
Résultat comptable excédentaire	-	-	567 137,44	33 942,79	Résultat comptable déficitaire
Total équilibre du CR	13 555 034,40	13 584 905,19	13 555 034,40	13 584 905,19	Total équilibre du CR

GRAND ÉQUILIBRE FINANCIER :

Résultat déficitaire :

33 942.79 €

Il représente la totalité des résultats comptables des budgets de l'établissement pour l'année 2022. Il se constate par la différence entre les recettes et les dépenses.

Capacité d'auto-financement (CAF) :

430 503.29 €

Elle représente l'ensemble des ressources générées par les opérations de gestion de l'établissement et dont il pourrait disposer pour couvrir ses besoins financiers. Elle mesure la capacité de ce dernier à financer sur ses propres ressources les besoins liés à son existence.

Fonds de Roulement net Global (FRNG) :

2 455 208.89 €

Il correspond à l'addition du Fonds de Roulement d'investissement (FRI) et du Fonds de Roulement d'Exploitation (FRE). Le FRE représente la différence entre les financements stables non susceptible d'être affectés directement à l'investissement et les pertes d'exploitation (exemple : résultat, provisions) et le FRI représentent l'excédent des ressources stables destinées au financement de l'investissement sur le bien stable (exemple : bien immobilisé, emprunt.)

Besoin en Fonds de Roulement (BFR) :

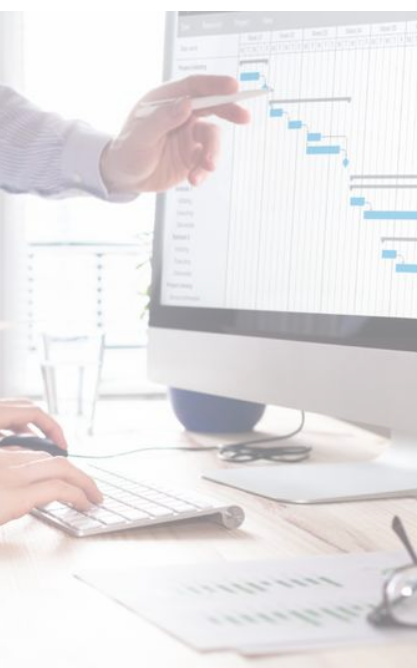
2 242 877.13 €

Il traduit le besoin de financement lié au cycle d'exploitation.

Trésorerie :

1 371 628.91 €

Elle représente les liquidités sous toutes les formes. Elle se calcule par différence entre le FRNG et le BFR.



COMPTE DE RESULTAT PRINCIPAL EHPAD - budget H :

	Compte de résultat H- EHPAD				
	CHARGES		PRODUITS		
	Prévues	Réalisées	Prévues	Réalisées	
Groupe 1	1 779 933,59 €	1 722 093,46 €	10 764 239,13 €	10 956 028,01 €	Groupe 1
Groupe 2	9 737 252,54 €	9 702 846,04 €	1 181 702,56 €	1 492 377,09 €	Groupe 2
Groupe 3	1 208 744,51 €	1 275 557,10 €	190 042,70 €	245 566,05 €	Groupe 3
Total des charges	12 725 930,64 €	12 700 496,60 €	12 135 984,39 €	12 693 971,15 €	Total des charges
Résultat comptable excédentaire	- €	- €	589 946,25 €	6 525,45 €	Résultat comptable déficitaire
Total équilibre du CR	12 725 930,64 €	12 700 496,60 €	12 725 930,64 €	12 700 496,60 €	Total équilibre du CR

Résultat déficitaire de 6 525.45 €

Dont -214 712.90 € d'hébergement et de 208 187,45 € de dépendance-soins.



L'écart des charges entre le prévisionnel et le réalisé correspond principalement à

-Sur le groupe 1, à une activité en repli ayant réduit les consommations qui fluctuent avec elle (alimentation, incontinence..)

-Sur le groupe 3, à des réparations (en particulier dégâts suite à l'orage), à l'actualisation du patrimoine (cessions d'actifs détruits au cours des travaux) et à des pertes sur créances irrécouvrables

L'écart des recettes entre le prévisionnel et le réalisé correspond principalement à

-Sur le groupe 1, aux compensations sur pertes de recettes 2021, enregistrées sur l'exercice 2022 en raison du calendrier de délégation des crédits, à ce titre non intégrables à l'EPRD mais constatées à l'ERRD ;

-Sur le groupe 2 : Des produits d'activités annexes (livraison de repas, remboursement des budgets annexes au budget principal) plus élevés que prévus ; Des remboursements sur rémunérations (arrêts maladies, mises à disposition notamment pour des remplacements) ; Une valeur du stock de fin d'année inférieure au prévisionnel.

Il faut noter que la baisse des recettes d'activité liée à un taux d'occupation inférieur à la cible de 95% est en bonne partie compensée (à un peu plus de 80 %) dans le résultat 2022 par la compensation pertes de recettes versée au titre de 2021, ce qui vient réduire le déficit 2022.

Le déséquilibre entre sections s'explique par les difficultés de recrutement de personnel diplômé AS. Les ASH expérimentées faisant fonction d'aide-soignante sont ainsi rémunérées en paie selon les sections ASH (hébergement/dépendance), alors que les postes sont budgétés sur les sections dépendance/soins.

COMPTE DE RESULTAT ANNEXE SSIAD - budget N :

	Compte de résultat N -SSIAD				
	CHARGES		PRODUITS		
	Prévues	Réalisées	Prévues	Réalisées	
Groupe 1	85 419,59 €	121 694,64 €	442 700,00 €	444 153,00 €	Groupe 1
Groupe 2	373 997,72 €	370 830,09 €	22 384,31 €	4 784,77 €	Groupe 2
Groupe 3	23 602,00 €	24 085,87 €	5 000,00 €	4 814,01 €	Groupe 3
Total des charges	483 019,31 €	516 610,60 €	470 084,31 €	453 751,78 €	Total des produits
Résultat comptable excédentaire	- €	- €	12 935,00 €	62 858,82 €	Résultat comptable déficitaire
Déficit antérieur du compte de résultat reporté	0,00 €	0,00 €	12 935,00 €	12 935,00 €	Excédent antérieur du compte de résultat reporté
Total général	483 019,31 €	516 610,60 €	483 019,31 €	466 686,78 €	Total général

Résultat déficitaire : 62 858.82 €

Le résultat provient d'une hausse très importante des charges d'infirmières libérales, de l'ordre de 35 000 € par rapport à 2021, ainsi qu'à la réimputation de la prime grand âge des agents du SSIAD sur le budget N qui reçoit la compensation sur sa dotation.



COMPTE DE RÉSULTAT ANNEXE Accueil de jour - Budget P

Compte de résultat P - ACCEUIL DE JOUR					
		CHARGES		PRODUITS	
		Prévues	Réalisées	Prévues	Réalisées
Groupe 1	65 066,08 €	78 662,52 €	213 832,36 €	225 628,19 €	Groupe 1
Groupe 2	146 819,14 €	146 249,38 €	4 926,37 €	2 207,85 €	Groupe 2
Groupe 3	5 586,51 €	13 674,67 €	0,00 €	14 217,17 €	Groupe 3
Total des charges	217 471,73 €	238 586,57 €	218 758,73 €	242 053,21 €	Total des charges
Résultat comptable excédentaire	1 287,00 €	3 466,64 €	- €	- €	Résultat comptable déficitaire
Total équilibre du CR	218 758,73 €	242 053,21 €	218 758,73 €	242 053,21 €	Total équilibre du CR

Résultat excédentaire de 3 466.64 €

Le service a repris une activité dynamique cette année, avec 1723 journées réalisées. Cela permet de dégager un excédent sur la section hébergement, des dépenses afférentes à cette section ayant pu être neutralisées dans le résultat par des reprises de provisions.

Le déficit de la section dépendance-soins tient pour l'essentiel aux coûts de transport.



COMPTE DE RESULTAT ANNEXE DNA - Budget A

Compte de résultat A - DNA					
		CHARGES		PRODUITS	
		Prévues	Réalisées	Prévues	Réalisées
Groupe 1	13 312,32 €	16 372,04 €	0,00 €	0,00 €	Groupe 1
Groupe 2	0,00 €	0,00 €	48 312,00 €	48 312,00 €	Groupe 2
Groupe 3	700,00 €	635,00 €	0,00 €	0,00 €	Groupe 3
Total des charges	14 012,32 €	17 007,04 €	48 312,00 €	48 312,00 €	Total des charges
Résultat comptable excédentaire	34 299,68 €	31 304,96 €	- €	- €	Résultat comptable déficitaire
Total équilibre du CR	48 312,00 €	48 312,00 €	48 312,00 €	48 312,00 €	Total équilibre du CR

Résultat excédentaire de 31 304.96

L'excédent s'explique par un volume de vente à nouveau soutenu cette année et le prix élevé du bois dans un contexte de tension d'approvisionnement en matières premières. Il faut anticiper l'absence de coupe sur l'exercice 2023.



COMPTE DE RÉSULTAT ANNEXE PORTAGE REPAS- Budget P1

Compte de résultat P1 - PORTAGE DE REPAS					
		CHARGES		PRODUITS	
		Prévues	Réalisées	Prévues	Réalisées
Groupe 1	80 846,66 €	81 832,03 €	0,00 €	0,00 €	Groupe 1
Groupe 2	23 253,74 €	20 954,11 €	114 757,53 €	112 873,55 €	Groupe 2
Groupe 3	10 500,00 €	9 418,24 €	0,00 €	0,71 €	Groupe 3
Total des charges	114 600,40 €	112 204,38 €	114 757,53 €	112 874,26 €	Total des charges
Résultat comptable excédentaire	157,13 €	669,88 €	- €	- €	Résultat comptable déficitaire
Total équilibre du CR	114 757,53 €	112 874,26 €	114 757,53 €	112 874,26 €	Total équilibre du CR

Résultat excédentaire de 669.88

Le service poursuit son fonctionnement avec une demande soutenue des particuliers ce qui permet de maintenir un budget équilibré.

TABLEAUX DE FINANCEMENT COMPLÉMENTAIRES
FORFAIT SOINS

Les tableaux représentent les versements complémentaires reçus au cours de l'année 2022. Ils correspondent :

- *Au financement de la prime grand âge
- *A la revalorisation des médecins coordonnateurs
- *A la revalorisation en année pleine des grilles des personnels soignants ou Ségur « attractivité »
- *A la revalorisation des grilles C1 et C2 (à compter de janvier 2022),
- *A la poursuite de la délégation des crédits « Sécurisation des organisations de travail » (financement de mesures dans le cadre des négociations Ségur)
- *Aux crédits non reconductibles destinés à compensation les charges supplémentaires ou les produits perdus en raison de la situation sanitaire
- *Aux crédits destinés à financer l'achat de molécules onéreuses
- *Aux crédits destinés à financer des mesures de prévention visant à améliorer la prise en soins et à favoriser le maintien de l'autonomie des résidents



Sur le budget du SSIAD, il faut noter également des crédits qui correspondent :

- *A l'aide à la contractualisation (passage aux services autonomie)
- *Au financement d'un poste de psychologue en SSIAD suite à la réponse à un AAC co-porté avec le SSIAD de Genouillac

EHPAD/LES SIGNOLLES	Objet	Crédits
Complement prime grand âge	Prime grand âge	12 200
Extension Ségur médecin	Médecin coordonnateur	8 155,00
Revalorisation des grilles soignantes (Ségur attractivité)	Effet année pleine	31 899
Revalorisation catégorie C	Revalorisation grilles C1 et C2	15 555
Sécurisation des organisations de travail	Credits perennes (inclus dans la base reconductible) alloués sur 3 ans, destinés à financer les mesures prises dans le cadre des négociations	42 825
Hébergement temporaire d'urgence	Diminution du reste à charge des personnes accueillies en HTU	15000
TOTAL MESURES COMPLÉMENTAIRES BASE RECONDUCTIBLE (2022)		206 827
Prévention	Credits alloués pour financer des activités de gymnastique adaptées et l'accompagnement à la modification des techniques de production pour réalisation des mixés maison	48 210 → Produits constatés d'avance
Médicaments	Credits alloués pour des traitements onéreux	42 364,00
CNR Formation	Actions de formation des professionnels et d'attractivité des métiers.	48 428,00
CNR Dépenses personnel non pérennes	Passage en catégorie B des AS octobre à décembre 2021	4 649
CNR Parcours	Financement HTU novembre et décembre 2022	2 500
TOTAL CNR 2022		146 151
CNR pertes de recettes	Baisse d'activité liée à la crise sanitaire	195 006
CNR prime grand âge	Prime grand âge 2021	12 200
TOTAL CNR CB3 2021		207 206

SSIAD LES SIGNOLLES	Objet	Crédits
Complément prime grand âge	Prime grand âge	1 453
Revalorisation des grilles soignantes (Séjour attractivité)	Effet année pleine	2 687
Revalorisation catégorie C	Revalorisation grilles C1 et C2	2849
Sécurisation des organisations de travail	Crédits pérennes (inclus dans la base reconductible) alloués sur 3 ans, destinés à financer les mesures prises dans le cadre des négociations	2 472
DT Psychologue en SSIAD	Financement d'un poste de psychologue pour les SSIAD d'Ajain et Genouillac	30 000 → Produits constatés d'avance
TOTAL MESURES COMPLEMENTAIRES BASE RECONDUCTIBLE (2022)		39 461
CNR Dépenses personnel non pérenne	Passage en catégorie B des AS octobre à décembre 2021	395
CNR Contractualisation	Accompagnement à la mise en oeuvre de la réforme des services autonomie à domicile	15 000
TOTAL CNR 2022		15 395
CNR prime grand âge	Prime grand âge 2021	1 453
TOTAL CNR CB3 2021		1 453

RÉSERVES AU 31 DÉCEMBRE 2023

- Compte 10682** : Réserves affectées à l'investissement : 3 184 202.16
- Compte 10685** : Excédents affectés à la couverture du BFR (Réserve de trésorerie): 100 000.00
- Compte 10686** : Réserves de compensation des déficits : 611 003.11
- 1068631** : Réserve de compensation hébergement : 200 000.00
- 1068632** : Réserve de compensation dépendance-soin : 328 392.87
- 106868** : Réserve de compensation autres activités : 82 610.23 dont : 30 187.98 (SSIAD)
50 563.38 (accueil de jour)
1 858.87 (RAD)
- Compte 10686** : Réserves de compensation des charges d'amortissement : 290 017.47
- 1068731** : Réserve de compensation hébergement : 232 637.30
- 1068732** : Réserve de compensation dépendance-soins : 47 380.17
- 106878** : Réserve de compensation autres activités : 10 000.00 dont : 10 000.00 Accueil de jour

SUBVENTIONS ET PROVISIONS AU 31 DECEMBRE 2022

Compte 13 : Subventions d'équipement transférables :

PAI : 350 000.00 Subvention Bus (2015-2024) : 4301.18

Caisse de Retraite (restructuration) : 176 800 ADEME (étude thermique) : 4 500.00

ANFH (transformation de la formation) : 16 074.16 PAIQ (2021) : 62 502.00

:

Compte 142 : Provisions règlementées pour renouvellement des immobilisations :

Désenfumage : 26 666.00 Restructuration : 2 664 723.07 Réfection toiture : 312 000.00

Compte 1488 : Autres provisions règlementées : Compte Epargne Temps : 19 878.26

Compte 1572 : Provisions pour gros entretien ou grandes révisions : 47 434.70 Réfection accueil de jour[1]

Compte 1588 : Autres provisions pour charges :

43 341.14



Lits

(2020-2026)

6 740.00



Photocopieur
(2019-2024)

1 467.27



SSIAD véhicule
(2019-2023)

Compte 491 : Dépréciation des comptes de redevables :

Budget H : 72 405.38 Budget P : 6 410.01 Budget P1 : 4 147.65

[1] Provision destinée à couvrir les frais induits sur plusieurs exercices par les travaux en régie prévus pour la réfection des locaux de l'accueil de jour, non prévus dans le cadre de la restructuration.

1. Endettement :

L'année 2022 a vu la conclusion de 2 emprunts afin de financer le projet de restructuration :

- Emprunt CNRACL de 1 000 000 € (850 000 encaissés en 2022, 150 000 € en 2023), à taux 0%
- Emprunt CDC de 7 850 000 €, au taux de 1,32%, dont 1 700 000 € encaissés en 2022, avec des tirages progressifs en fonction des besoins de trésorerie jusqu'au versement de la totalité au plus tard en mars 2024

2. Patrimoine immobilier :

L'établissement a un taux de vétusté :

Bâtiment		84 %
Mobilier et matériel		86 %
Autres immobilisations		63 %

Ces taux montrent la nécessité de la restructuration de l'établissement.

3. Équilibre du bilan



Le Fonds de Roulement d'Investissement (FRI) se stabilise, quoiqu'en légère baisse, car l'établissement effectue au plus juste les tirages sur l'emprunt pour limiter les intérêts de préfinancement. autofinancé les travaux de restructuration en 2021



Le Fonds de Roulement d'Exploitation (FRE) est en revanche en nette baisse, en raison d'une part de la reprise des provisions liées à la taxe sur les salaires (de l'ordre de 100 000 euros), ainsi qu'à un résultat consolidé déficitaire.



Au total, le Fonds de Roulement Net Global (FRNG) diminue en raison du résultat devenu déficitaire après un résultat 2021 largement excédentaire.



Son Besoin en Fonds de Roulement (BFR) au 31 décembre 2021 diminue à la vue de la diminution des produits stockés et des créances.

Ces créances proviennent de la facturation en fin d'année auprès des usagers et du Département des résidents acceptés à l'aide sociale, et de la TVA déductible sur les travaux de restructuration, qui est une créance à l'égard de l'Etat. Le Besoin en Fonds de Roulement (BFR) diminue fortement en raison de remboursements de crédits de TVA effectués en 2022. Il reste à un niveau élevé en raison de la nécessité de conserver en crédit de TVA la fraction de cette TVA qui sera à reverser à l'Etat à la fin de l'opération de travaux.

4. Rotation des postes d'exploitation :

Les stocks diminuent d'environ 17 jours, passant de 60 à 43 jours, ce qui reflète une normalisation des quantités stockées après une augmentation induite par la crise sanitaire durant laquelle l'établissement avait dû accroître les stocks d'EPI.

Les créances sont recouvrées dans un délai acceptable comme le paiement des fournisseurs, qui diminue de 41 à 31 jours.

5. Capacité d'autofinancement

Le taux de la Capacité d'autofinancement (CAF) diminue de 6.62% à 3.39%, soit un taux à améliorer pour atteindre à nouveau la cible de 5%. Sa diminution s'explique principalement par le déficit consolidé de l'établissement, alors que l'exercice 2021 avait connu un compte de résultat consolidé excédentaire. Le niveau absolu de Capacité d'autofinancement (CAF) reste suffisant pour couvrir les futures échéances d'emprunt. Il convient de viser une augmentation de celle-ci pour maintenir des capacités d'investissement.

Synthèse générale : La situation financière est saine mais le contexte demande une vigilance.

La situation financière est saine mais nécessite une vigilance pour maintenir une Capacité d'autofinancement (CAF) suffisante. En effet, le résultat d'exploitation est devenu déficitaire en 2022. Le contexte actuel d'inflation et de hausses salariales rend cette situation majoritaire pour les EHPAD publics autonomes en 2022. Il faut noter que le résultat consolidé est tiré à la baisse par le résultat du SSIAD, lié en grande partie au coût des IDE libérales. La réforme du mode de tarification du SSIAD, permettant la prise en compte de besoins IDE important (patients diabétiques) devrait permettre une amélioration de ce point de vue.

La ligne de trésorerie contractée fin 2021 a été remboursée et la contractualisation des emprunts permet d'écarter toute inquiétude à court terme pour la trésorerie, qui est maintenue à un niveau minimal satisfaisant tout au long de l'année par le mécanisme des tirages sur emprunt.

NOS PARTENARIATS

L'EHPAD d'Ajain tient à saluer l'engagement, la confiance de l'ensemble de ses partenaires durant cette année 2022 sans qui ces activités ne pourraient être menées

Nos partenaires institutionnels

La mairie d'Ajain
La Préfecture de la Creuse
SDIS 23
GIP ESEA
GIP Okantis
CERENUT
La Caisse des Dépôts et
Consignations (CDC)
La CNRACL
La FHF
Le GCS Achat NA
SDEC 23

Nos partenaires architecturaux

CRX
Cabinet DPA
Co-Pilot
BEMP
Sigma
Colibris
ADEME
AG2R La mondiale
Groupe IRCEM
Groupe AGRICA

Nos partenaires sanitaire et médico-sociaux

GCS-SIC
GCSMS des EHPAD de la Creuse
Centre hospitalier d'Aubusson
Centre Hospitalier d'Evau les
Bains
Centre hospitalier de Guéret
Etablissement public de santé
mentale de St-Vaury
CRF de NOTH Fondation Partage
et Vie
SSIAD de Genouillac

Nos partenaires associatifs

France Alzheimer 23
Revatec
Par si Par la
Musique(s) en Marche
Le paradis de Pablos

Nos partenaires RH

CGOS
ANFH
Cap Emploi
IFMS du CH de Guéret
Conseil de l'Ordre des
Médecins de la Creuse
GEMS 23