

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 24 JUIN 2021



# Sommaire



# **Direction Personnes** générale âgées

Organigramme - 13

Direction générale - 14

**Administratif** - 17

**Ressources humaines - 18** 

**Communication - 19** 

**Gestion Comptabilité** 

Finances - 20

Systèmes d'information

**& RGPD -** 22

**Performance** 

et Projets - 24



SECTEUR

L'Air du Temps - Mont-Fleuri - 32 Le Clos Chevalier - 34

Maison de retraite Sévigné - 36

# professionnels e l'ORSAC 122



SECTEUR

#### **Adultes** handicapés et insertion

CRP ORSAC - 40 **Envol ORSAC** 

et Envol Transition - 42 ORSAC Insertion - 68

**FAT ORSAC** 

**ORSAC CAVA - 46** 

La Cressonnière **du Bugey -** 50

La Ferme Dienet - 52

La Fréta - 54

**Les Fovers** 

au Logement - 74 **de Roche-Fleurie -** 60

Les Passerelles de la Dombes - 64 **ORSAC Hébergement** et Insertion - 66

SAMSAH **du CRLC 01 -** 70

Service

d'Accompagnement à la Vie Sociale - 72

Service

d'Accompagnement



SECTEUR

L'Arc-en-Ciel - 78

La Clef des Champs Les Clefs - 82

**Les Alaniers** 

**de Brou -** 84

Les Marmousets - 86

Maison d'enfants Saint-Vincent - 90

Service

d'Accompagnement à Domicile - 92



SECTEUR

### **Sanitaire**

**ORSAC-ATRIR - 96** 

Centre de Soins de Virieu - 100

**Centre Orcet-Mangini - 102** 

**Centre Psychothérapique** 

**de l'Ain -** 108

Clinique Mont-Fleuri - 112

Le Mas des Champs - 116

Pôle Hestia / Notre-Dame - 118

Pour l'ORSAC,
la détermination à poursuivre
l'accompagnement des
personnes que nous
accueillons a été sans faille,
malgré les absences de salariés
touchés par le virus et les
résurgences régulières de cas
alors que des protocoles
de plus en plus stricts étaient
mis en place.

# Rapport moral \_ 2020



**Dominique** Lebrun. **Présidente** 

'in septembre 2020, nous avons tenu dans le gymnase du DITEP L'Arc-en-Ciel à Trévoux, notre Assemblée générale 2019, trois mois après la date habituelle, avec un nombre limité de membres, tous masqués et à bonne distance les uns des autres.

Après la première période de confinement et les enseignements que nous en avions tirés avec les administrateurs et les directeurs, nous n'imaginions pas que quelques semaines plus tard, nous subirions une deuxième vague qui toucherait davantage nos établissements et que cette situation se poursuivrait plusieurs mois encore.

Après la mise en lumière des soignants et les multiples gestes de remerciements, après les très nombreuses initiatives de générosité et de solidarité à destination des professionnels du soin à l'hôpital ou dans les EHPAD, le soutien de la population a fléchi à l'automne mais la mobilisation des professionnels était toujours présente quand il a fallu, à nouveau, ouvrir des unités COVID, refermer les salles à manger des résidents, supprimer les visites des proches, modifier les roulements et les jours de repos des salariés...

Plus d'un an après le début de la crise sanitaire, certains constats sont accablants, l'augmentation de la pauvreté, en particulier chez les jeunes et les travailleurs précaires, une grande détresse psychologique, un accroissement des pathologies psychiatriques dans la population, des personnes âgées fragilisées par l'isolement, et des professionnels fatigués et parfois découragés par des mesures salariales inéquitables.

Pourtant, les raisons d'espérer existent et nous font croire à un avenir meilleur. Avant tout, le magnifique exploit de la vaccination contre la COVID-19, le développement du numérique et de la télémédecine et les élans de solidarité qui ont permis de rendre le quotidien plus facile à supporter.

#### À L'ORSAC, UNE MOBILISATION CONSTANTE

Pour l'ORSAC, la détermination à poursuivre l'accompagnement des personnes que nous accueillons a été sans faille, malgré les absences de salariés touchés par le virus et les résurgences régulières de cas alors que des protocoles de plus en plus stricts étaient mis en place. Les professionnels et les équipes de direction ont montré un engagement remarquable.

L'activité a pu être maintenue et les financeurs ont conservé les dotations des établissements et accepté de financer les dépenses supplémentaires liées à la COVID-19.

Malgré le confinement et la nécessaire distanciation, les administrateurs délégués ont été très présents auprès des équipes de direction et je les en remercie chaleureusement. Les CODAL, instance essentielle dans la gouvernance de l'ORSAC, se sont tenus régulièrement sur site ou en visioconférence et ont gagné en qualité et efficacité.



#### LES PROJETS SE SONT POURSUIVIS SANS SUBIR DE TROP LONGS RETARDS:

- Le nouvel EHPAD de Gières dont la construction devrait démarrer prochainement;
- > Le nouveau bâtiment de SSR sur le CH Fleyriat à Bourg-en-Bresse qui sera livré en novembre 2021 :
- L'Établissement d'accueil médicalisé sur le site d'Orcet :
- La Maison d'accueil spécialisée au CPA;
- La reconstruction de l'EHPAD La Pousterle et de la Résidence autonomie sur Nyons;
- Le nouveau Pôle Hestia
   à Villeurbanne.

Encore une fois, il faut saluer l'énergie et la détermination des équipes de direction et de la Direction générale malgré les aléas.

L'activité a pu être maintenue et les financeurs ont conservé les dotations des établissements et accepté de financer les dépenses liées à la COVID-19.

#### **CONSTITUTION DE LA** PREMIÈRE UNITÉ TERRITORIALE

L'un des temps forts de cette année a été la fusionabsorption de l'Association ATRIR à Nyons qui a rejoint l'ORSAC pour constituer l'Unité Territoriale du Pays nyonsais. Cette fusion est l'aboutissement d'une démarche de rapprochement conduite dans la confiance et le respect mutuel des deux structures. C'est une étape importante pour nos deux associations qui partagent une éthique commune et ambitionnent de rassembler les professionnels autour de valeurs fortes.

Les établissements de l'ATRIR, l'EHPAD La Pousterle et la Résidence autonomie constituent la première Unité Territoriale, un nouvel échelon d'organisation territoriale pour notre Association.

Le plateau d'Hauteville sera sans doute la deuxième unité territoriale de l'ORSAC.

#### DANS LE DOMAINE DE LA **GESTION, DES ÉTAPES ESSENTIELLES ONT ÉTÉ FRANCHIES POUR FAIRE** PROGRESSER LA COHÉSION DE L'ASSOCIATION ET SA COMPÉTENCE

Le Schéma directeur des Systèmes d'information a été élaboré avec un plan d'actions « Mon ORSAC 2024 » et la volonté que tous les établissements soient concernés par le déploiement de nouveaux outils grâce à un financement associatif représentant plus de 11 % de l'enveloppe globale des coûts.

Le plan de communication a été déjà largement réalisé avec la refonte du journal « ORSAC



Liaison », le Flash infos COVID qui a préservé le lien entre nous tous pendant les périodes critiques, notre présence sur les réseaux sociaux et enfin notre nouveau site internet avec la nouvelle signature visuelle de l'Association.

#### **NOUS AVONS ACCUEILLI DE NOUVEAUX ADMINISTRATEURS**

- Vincent Boucharlat aux Passerelles de la Dombes.
- Didier Haas à Mont-Fleuri.
- Christian Jarry à Sévigné et au Pôle Insertion de Bourg-en-Bresse.
- De nouveaux directeurs, Valérie Noilhan à Sévigné, Romain Houdusse à la Maison d'enfants Saint-Vincent et Christian Jacquot comme Directeur des Ressources Humaines à la Direction générale.

#### POUR 2021, LA ROUTE EST TRACÉE POUR DE NOMBREUX PROJETS

Notre temps fort sera l'élaboration du projet associatif de l'Association qui va mobiliser de nombreuses parties prenantes. La crise sanitaire se poursuit mais l'horizon commence à s'éclaircir. Nous ne savons pas comment sera « le monde d'après » mais à l'ORSAC, nous continuerons à conjuguer tous les jours, les verbes s'entraider, s'adapter, créer, s'engager...

L'un des temps forts de cette année a été la fusion-absorption de l'Association ATRIR à Nyons \_\_\_\_\_ ??



Une forte dynamique projet et développement voit le jour au sein de notre Association à travers la réponse ou le gain d'appels à projet, mais aussi par la volonté d'être plus fort sur nos territoires de prédilection et nos secteurs de compétences.



# Aapports La d'activité

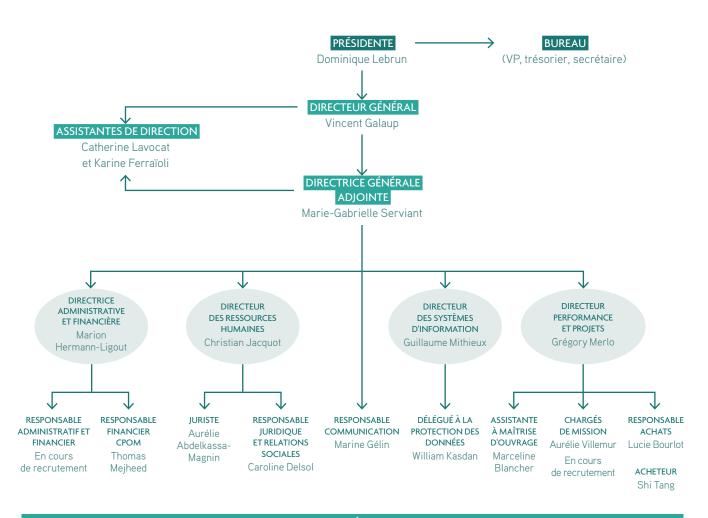
\_2020

# 2.1

# Direction générale

# **Organigramme**

— AU 31 DÉCEMBRE 2020 —



DIRECTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

# Direction générale



#### \_\_ Une année marquée par la crise sanitaire

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de COVID-19. En effet, nos établissements ont été sévèrement touchés, tant au niveau des usagers que des salariés, malgré le respect des procédures de protection et de distanciation préconisées par l'ARS. Le secteur « Personnes âgées » a été plus particulièrement touché en termes de patients infectés et de décès constatés malgré l'engagement total des personnels et le professionnalisme de tous. Le secteur « Soins de Suite et de Réadaptation » a quant à lui servi d'établissements de suite pour les

patients COVID-19 issus de l'hôpital, et a également fait face à des vagues de contamination importantes. Les autres secteurs ont été également touchés, plus classiquement, et ont fait face avec rigueur et professionnalisme. Certaines situations ont été rendues complexes en termes de maintien de l'activité du fait de l'absence des usagers, confinés à leur domicile.

- L'Association s'est adaptée à cette pandémie en modifiant ses modalités de travail et en introduisant le télétravail lorsque celui-ci était possible, voire d'autres modes d'organisation.
- La fin de l'année 2020 a fait apparaître une évidente fatigue collective, tant

physique que psychologique, que l'on constate quels que soient les secteurs, la taille de l'établissement et les métiers. Cette forme d'épuisement professionnel n'a pas été contrebalancée par les primes COVID versées en 2020 ni par les revalorisations salariales de carrière apportées par le SEGUR de la santé, celui-ci ne couvrant que les secteurs « Sanitaire » et « Personnes âgées ».

La Direction générale s'était organisée avec une réunion de crise hebdomadaire, en miroir aux réunions de crise de chaque établissement, avec pour objectifs de coordonner certaines missions, de grouper certains achats, de faire circuler l'information, de servir de lien avec les tutelles. de faire du lien social et du soutien psychologique... Par exemple: l'achat groupé de visioconférences offertes par l'Association aux établissements.

#### \_\_ La nouvelle gouvernance se finalise malgré la crise

- La mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle gouvernance votée par l'Association s'est poursuivie au cours de cette année par l'arrivée du Directeur des Ressources Humaines et du Délégué à la Protection des Données.
- Les managers de chaque fonction support ont poursuivi le développement du programme issu de

la feuille de route arrêtée par le Bureau de l'Association.

- À ce jour, sont pleinement en fonctionnement : un Directeur des Ressources Humaines, un Directeur des Systèmes d'Information, un Directeur Performance et projets, une Responsable communication.
- Nous avons intensifié les relations avec les directeurs à travers les séminaires de direction et les commissions thématiques afin de créer une cohésion, des visions communes et de partager des décisions stratégiques.

#### \_\_ Les évolutions marquantes

- La finalisation de la fusion avec l'Association ATRIR à Nyons et la création d'une Unité territoriale sur ce territoire.
- La création d'une Unité territoriale sur le plateau d'Hauteville avec l'intégration de La Fréta avec les établissements d'Orcet-Mangini.
- La négociation sur les frais de siège avec l'ARS se poursuit avec la demande de révision de la décision initiale.
- L'étude lancée avec EY sur la création d'une foncière immobilière devrait aboutir à la fin de l'année 2021.
- Chaque fonction support a approfondi la création de son réseau de référents, ses missions, la vie des commissions... L'année 2020 a permis le lancement ou la finalisation d'un certain nombre de projets.

 Malgré la crise sanitaire, les établissements et la Direction générale ont poursuivi la réalisation des différents projets engagés.

#### \_\_ Les missions régaliennes

- Dans le même temps, les missions récurrentes demeurent et se renforcent à travers une version plus précise et plus complète du CODAL au cours duquel le quadripôle contribue pleinement à remplir ses missions de contrôle, suivi et accompagnement.
- La mise en application de la fiche version 2 des attendus du CODAL a pris sa pleine mesure sur la deuxième partie de l'année 2020, ce qui permet de balayer de manière exhaustive l'ensemble des thématiques de gestion de l'établissement, et de finaliser le compte-rendu du CODAL par un relevé de décisions plus opérationnel.
- L'objet principal de la fonction de la Direction générale est la coordination des acteurs de l'Association, de ses actions avec les contraintes de notre secteur.

La mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle gouvernance votée par l'Association s'est poursuivie.

• Cette année encore, la richesse des collaborations, des contributions et la qualité de gestion et d'engagement font que le résultat économique est aussi flatteur que les résultats sociaux et humains. En effet, malgré la perturbation organisationnelle et économique générée par la COVID-19, les établissements, en partie grâce à l'aide de l'ARS et au maintien des dotations financières, ont équilibré leur budget voire généré des excédents, ce qui garantit à l'Association

un équilibre financier très positif.



- Cette réussite de l'ORSAC tient à tous mais aussi un peu à l'élan de la nouvelle direction, son professionnalisme, son expérience et sa capacité à mettre en œuvre avec agilité projets ou réorganisations.
- Concrètement, à titre d'illustration, la Direction générale a piloté différents sujets:
- Des situations de crise et d'intérim de direction.
- Des recrutements de directeurs ou d'adjoints.
- Des entretiens d'évaluation, de recadrage et/ou de motivation.
- Des travaux juridiques sur les délégations de pouvoir, le règlement intérieur, les statuts, la mutuelle.
- Le pilotage du CSE central, les élections et les séances de travail.
- Les rencontres avec les autorités de contrôle, pour les dialogues de gestion, communication, demande de subventions, frais de siège, les élus locaux ou autres partenaires.
- Nous avons renforcé notre présence au sein de la FEHAP avec un engagement régulier à la délégation régionale et le maintien de notre représentant à la commission SSR.
- Le déroulement réglementaire de la vie associative avec la bonne tenue de nos Conseils d'administration, avec la présence des directeurs support du

siège permettant aux administrateurs une meilleure appropriation des décisions : de l'Assemblée générale décalée en septembre ; et de quelques réunions de secteur. Malgré la pandémie et grâce à l'utilisation de la visioconférence, toutes les instances ont pu avoir lieu.

#### \_\_ Les projets

Le siège, à travers les ressources de la Direction générale, contribue pleinement à assister les établissements dans l'aboutissement de leurs projets. Il apporte une aide méthodologique, technique, d'expert et rend plus agile nos démarches projets.

- Malgré la pandémie, beaucoup d'entre eux sont en train d'aboutir et verront prochainement le jour grâce aux efforts et aux compétences du collectif ORSAC.
- Une forte dynamique projet et développement voit le jour au sein de notre Association à travers la réponse ou le gain d'appels à projet, mais aussi par la volonté d'être plus fort sur nos territoires de prédilection et nos secteurs de compétences.



## **Administratif**

#### \_ Faits marquants

- Organisation de l'Assemblée générale ordinaire le 24 septembre au DITEP L'Arcen-Ciel à Trévoux (01).
- Gestion de la crise COVID-19 : nouvelle organisation des réunions institutionnelles notamment par visioconférence.
- Gestion de 7 recrutements dont 4 à la Direction générale sur l'année 2020 (Chargé de mission, Chargé de mission Projets/Qualité, Responsable CPOM, Responsable administratif et financier, Directeur adjoint de l'Unité territoriale du Nyonsais, Directrice ORSAC-ATRIR, Directeur Saint-Vincent) avec le dépôt des annonces sur les différents sites internet, la collecte des candidatures, les convocations aux entretiens, les réponses aux candidats.

#### \_\_ Missions récurrentes principales

- Traitement quotidien des flux d'informations volumineux du secrétariat de l'Association et de la Direction générale reçus par e-mail.
- Traitement des diverses demandes des établissements.
- \* Gestion de toutes les réunions statutaires et institutionnelles (AG, CA, bureaux, CoDAL, séminaire des directeurs...), temps institutionnels, formations, rassemblements divers...
- ◆ Gestion du fonctionnement quotidien de



la Direction générale (accueil téléphonique, accueil physique, gestion du courrier à l'arrivée et au départ, demandes diverses en interne et en externe...).

- Gestion des agendas de la Présidente et du Directeur général.
- Logistique et mise en œuvre de réunions de partenaires extérieurs sur site.
- Soutien auprès du service communication.

### Ressources humaines

#### Faits marquants

- Arrivée d'un Directeur des Ressources Humaines.
- Intégration de la paie de la Direction générale au sein de la Direction des Ressources Humaines.
- Changement de mutuelle salariés : cahier des charges, analyse des offres, négociation avec les organisations syndicales.
- Mise en place d'un CSE central au 1er janvier 2020, avec 4 commissions: santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), économique, frais de santé et prévoyance.
- Analyse du volet social dans le cadre du projet de fusion avec l'association ATRIR.

Mise en place d'un CSE central avec 4 commissions: santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), économique, frais de santé et prévoyance.

- Mise en place d'une prévoyance lourde pour le personnel enseignant.
- Lancement du projet SIRH : constitution d'un groupe projet, cahier des charges, appel d'offres, avec l'aide du cabinet Acton.
- Mise en place du télétravail pour répondre à la situation de crise sanitaire.
- Négociations en cours pour un accord télétravail.
- > Pandémie COVID-19 avec un rôle de veille et de conseil accru auprès des établissements.

#### \_\_ Missions récurrentes principales

- > Soutien, expertise et conseil auprès des établissements, de la Direction générale et de l'Association sur toute thématique relative au droit du travail au quotidien et dans le cadre de divers projets.
- Sécurisation des pratiques (modèles de documents, procédures communes...).
- Apport d'un éclairage juridique à la Direction générale et aux membres du Bureau sur les nouveautés législatives, réglementaires ou conventionnelles en matière sociale impactant l'Association.
- Suivi des contentieux de l'Association et de certains dossiers

des établissements.

- > Pilotage des relations sociales au niveau associatif (DSC, CSEC et ses commissions) en appui au Directeur général - préparation de tous documents y afférent.
- Élaboration des trames des indicateurs sociaux et consolidation.
- Suivi administratif des directeurs et directeurs adjoints (contrats, rémunérations, départs...) et validation des contrats de travail des médecins.
- Volet juridique lié aux salariés de la Direction générale (contrats de travail, élections professionnelles, affichages...).
- Relations avec les organismes extérieurs: prévoyance, mutuelle, DIRECCTE, URSSAF...
- Veille juridique concernant l'actualité sociale.
- Animation et intervention en réunion concernant l'actualité sociale ou des thèmes spécifiques.
- Organisation d'une plénière sociale.
- Animation de la commission ressources humaines et des sousgroupes de travail.
- > Recrutements : en majeur pour les postes de directeurs, et directeurs adjoints et en appui aux établissements pour certains recrutements de chefs de service.

### Communication

#### \_ Faits marguants

- Organisation, en lien avec les assistantes de direction, de l'Assemblée générale du 24 septembre 2020 au DITEP L'Arc-en-Ciel à Trévoux (01).
- Lancement d'une consultation et choix d'un prestataire (Stratis) pour la refonte du site internet de l'Association et le déploiement des sites internet des établissements.
- Réalisation de la refonte du site internet de l'Association : www.orsac.fr.
- Création d'une nouvelle identité visuelle pour l'Association.

- Organisation du Conseil plénier du 15 janvier 2020.
- Organisation de la première plénière réunissant les référents communication des établissements en février 2020.
- Lancement de la newsletter Flash Infos ORSAC hebdomadaire en période de crise sanitaire à destination des membres de l'Association, des directeurs et directeurs adjoints des établissements.
- ▶ Lancement de la newsletter Les échos de la DG à destination des directeurs et directeurs adjoints.
- Relecture et accompagnement pour la réalisation du livre sur les 100 ans du Centre de Soins de Virieu.



#### \_\_ Missions récurrentes principales

- Soutien, conseil et accompagnement des établissements en matière de communication.
- Harmonisation de la communication de l'ORSAC par le développement de supports de communication: carte de vœux commune, pochette institutionnelle, roll-up...
- Élaboration de trames communes : cartes professionnelles, présentation power point...
- Alimentation régulière des réseaux sociaux (Facebook et LinkedIn).
- Rédaction et réalisation du journal ORSAC Liaison (4 numéros par an).
- Animation de la commission communication en présence des directeurs et administrateurs appartenant au comité de pilotage.
- Animation du groupe de référents communication.
- Organisation, en collaboration avec les assistantes de direction, des événements statutaires et institutionnels: Assemblée générale, Conseil plénier, Séminaire des directeurs.
- Déploiement des actions annoncées dans le plan de communication présenté en novembre 2019.

# Gestion Comptabilité Finances

#### \_ Fait marquant lié à l'équipe du siège

- Arrivée d'un collaborateur au sein du pôle Finances fin août 2020:
- Thomas Mejheed: en tant que responsable financier CPOM ARS - CD de l'AIN.

#### \_\_ Focus sur le poste de responsable Financier CPOM

- > Faits marquants 2020:
- Réforme du plan comptable 2020 à l'échelle de l'ORSAC.
- Organisation comptable de l'affectation des résultats CPOM.
- Impacts de la crise sanitaire sur les comptes-rendus budgétaires à destination de l'ARS.
- Mise en place du logiciel dirips en cours.
- Production de l'EPRD et ERRD consolidé.

#### \_ Poursuite de la Commission Finances en 2020

 Cette commission est composée de la Présidente et du Directeur général (membres de droit), d'administrateurs, et de la direction financière. Elle étudie les impacts des projets d'investissement



des établissements et la faisabilité financière des projets. Elle se réunit sur demande des établissements qui présentent les impacts de leur projet lors d'une séance dédiée. Elle rend son avis au Bureau, avis qui est transmis le cas échéant au Conseil d'Administration.

 Ainsi sur 2020, la Commission a étudié le projet de l'EAM d'Hauteville. Ce projet complexe comprend deux volets financiers : la rénovation du site d'Orcet et la construction d'un bâtiment neuf.

#### \_\_\_ Faits marquants de l'année 2020

 Réforme du plan comptable des associations 2020 à l'échelle de

l'ORSAC : l'objectif de cette réforme est d'apporter de la clarification sur les fonds propres associatifs, notamment sur l'origine des subventions. Des modifications importantes touchent également l'Annexe aux comptes annuels. Pour accompagner les établissements dans l'appropriation de cette réforme, nous avons organisé une formation avec l'Uriopss lors de la plénière de février 2020.

- Préparation de l'affectation des résultats CPOM en lien avec l'ARS et organisation comptable de l'affectation des résultats CPOM 2015 à 2017.
- > Fusion avec l'ATRIR: participation aux analyses juridiques, transferts

d'autorisation et déclinaison comptable de la fusion.

- Gestion de la crise sanitaire et soutien aux établissements dans leur demande de crédits non reconductibles.
- Mise en place du logiciel dirips en cours: cet outil sera déployé sur les établissements du groupe CPOM pour permettre d'homogénéiser les méthodes de prévisions budgétaires et facilitera la consolidation des données dans le cadre des campagnes EPRD/ERRD.
- Production de l'EPRD et ERRD consolidés des établissements médico-sociaux sous CPOM ARS-CD de l'Ain, ainsi que des rapports financiers correspondants.

#### \_\_\_ Autres faits marquants de l'année 2020

- Collaboration avec le pôle Performance et projets, notamment dans le cadre du diagnostic à établir dans l'optique du renouvellement du CPOM de l'Ain.
- Participation au dossier de renouvellement de l'autorisation des Frais de siège et projet de service.
- Participation à la mission de faisabilité d'une foncière immobilière.
- Réalisation d'un travail sur la répartition des flux bancaires avec nos partenaires financiers de manière à pouvoir diversifier et rééquilibrer nos relations bancaires.
- Finalisation de la séparation de la trésorerie issue des fonds propres associatifs et de la trésorerie issue des établissements.
- Vérification et optimisation des placements bancaires en lien avec la politique de l'Association validée par le Bureau.
- Mise en place d'emprunts :
- Dans le cadre du projet de l'EHPAD de Gières : emprunt PLS et BEI,

finalisation des garanties avec le Conseil départemental de l'Isère ;

- Dans le cadre des travaux de rénovation de l'ESAT Dienet;
- Dans le cadre de la construction du bâtiment des MNA à Oullins;
- Dans le cadre du rachat d'un tènement immobilier à Grasse.
- Participation aux travaux sur le Règlement intérieur et les Statuts.
- Débouclage de l'opération fiscale de livraison à soi-même de construction pour les Passerelles de la Dombes.
- Soutien opérationnel aux travaux de clôture comptable d'un établissement ainsi qu'à la production de ses EPRD.
- Transmission du dossier paie DG à l'équipe RH.

#### \_\_ Missions récurrentes principales

- Gestion comptable et financière de la Direction générale et de l'Association.
- Préparation des Conseils d'administration en lien avec Catherine Lavocat.
- Gestion des relations bancaires : délégations, services télématiques, cartes affaires.
- Gestion des travaux courants centralisés (cash-pooling, déclaration consolidée de la TVA, taxe sur les salaires).
- Travaux d'arrêtés de comptes (réunions de synthèses, formalisation des décisions) et mise en œuvre des opérations de consolidation des comptes de l'Association - réalisation en étroite collaboration avec le commissaire aux comptes, les directions d'établissement et les services financiers.
- Soutien, expertise et contrôle auprès

Arrivée de Thomas
Mejheed au sein
du pôle Finances
fin août 2020,
en tant que
responsable financier
CPOM ARS – CD
de l'AIN. \_\_\_\_\_\_

des établissements de l'ORSAC sur les aspects comptables et financiers. Missions vastes - des avis purement comptables ponctuels à des analyses financières plus fines en lien avec des projets de développement par exemple.

- Contrôle et analyse des plans pluriannuels d'investissement ainsi que des budgets prévisionnels - étapes essentielles pour la préparation des Conseils d'administration de fin d'année.
- Organisation, préparation et animation de la plénière des comptables de l'ORSAC.
- Temps d'échanges avec les établissements pour une uniformisation, une bonne appropriation et une amélioration des procédures comptables, de l'actualité financière et notamment du projet de Loi de finances.
- Attention particulière à la formalisation des consignes de clôture comptable afin d'harmoniser les méthodes ORSAC.
- Accompagnement des établissements du groupe CPOM 01 pour la préparation de leur EPRD 2020 et ERRD 2019.

# Systèmes d'information & Règlement général sur la protection des données (RGPD)

#### SYSTÈMES D'INFORMATION

#### \_\_ Faits marquants:

- Arrivée de Guillaume Mithieux en novembre 2019 en tant que Directeur des systèmes d'information de l'Association.
- Tour de l'ensemble des établissements avec état des lieux flash sous trois axes :
- Technique
- Fonctionnel
- Organisationnel.
- Recueil des besoins et des attentes :
- Des directeurs d'établissements
- Du Bureau et Conseil d'administration
- Du Directeur général
- Des Directeurs des pôles de la Direction générale.
- Rédaction d'un Schéma directeur
   2020 2024 intitulé « Notre ORSAC
   2024 ».
- Lancement d'un Groupe de DSI médicosocial FEHAP.
- Pilotage commun de l'appel à projet HOPEN pour les établissements :
- Centre de Soins de Virieu/Mas des Champs
- Orcet-Mangini

- Mont-Fleuri
- Centre Psychothérapique de l'Ain.
- Candidature à l'appel à projet
- « Structure 3.0 » avec l'établissement EHPAD de Sévigné.
- Lancement projet SIRH ORSAC.
- Lancement projet DUI (Dossier de l'Usager Informatisé) secteur Jeunes ORSAC.
- Nomination au poste de référent SI AURA ESMS FEHAP.

#### \_\_ Missions récurrentes principales :

Quatre axes de travail:

- Au niveau associatif
- Animation des séminaires et journées des directeurs.
- Animation des commissions Systèmes d'information.
- Reporting trimestriel des travaux menés au Bureau.
- Reporting semestriel des travaux menés au Conseil d'administration.
- Au niveau des établissements :
- Groupement des achats : audit cybersécurité, équipement salle

- visioconférence, vidéoprojecteurs, contrat infogéreurs, licences et prestations éditeurs.
- Conseil et accompagnement des directeurs d'établissements sur les questions stratégiques (organisation du pôle SI, évaluation prestataires, élaboration PPI SI).
- Conseil et accompagnement des référents SI sur les questions opérationnelles (contre avis technique, pilotage opérationnel des infogéreurs, cadrage de projet SI...).
- Animation ou coanimation de COPIL SI (trimestriel, semestriel ou mensuel selon les établissements).
- Déclinaison du Schéma directeur associatif (Notre ORSAC 2024) dans une feuille de route SI par établissement.
- Rencontre avec les principaux fournisseurs (infogéreurs, éditeurs).
- Pilotage projet SI pour les établissements qui n'ont pas de ressource en interne (changement infrastructure, changement infogéreur, renouvellement de parc, évolution DPI).

- Au niveau de la Direction générale :
- Pilotage du support utilisateur (travail avec l'infogéreur).
- Commande et renouvellement du matériel.
- Équipement salle de réunion en visio-conférence.
- Administration du serveur de messagerie et outils collaboratifs Office 365.
- Lancement projet d'harmonisation et de réorganisation documentaire à travers l'outil Sharepoint.

- ▶ Au niveau de l'écosystème :
- Participation au groupe SI médicosocial National FEHAP.
- Animation rencontre trimestrielle des DSI dans le secteur médico-social.
- Participation au groupe de travail de l'Agence du Numérique en santé
- « Fluidifier le parcours de l'usager entre les ESMS et le sanitaire ».

#### Mise en conformité RGPD de 10 établissements.



#### RÉGLEMENTATION GÉNÉRALE DES DONNÉES PERSONNELLES

#### \_ Faits marquants :

- Arrivée de William Kasdan en juin 2020 en tant que Délégué à la protection des données (DPO) de l'Association.
- Déclaration du DPO à la CNIL.
- Lancement de la mission RGPD auprès des établissements.
- Prise de connaissance des différents établissements et des secteurs de l'Association.
- Intégration groupe de DPO AFCDP et collège DPO hospitalier.
- Initialisation d'une méthode d'audit et plan d'action.
- Identification des indicateurs de maturité.

#### \_\_ Missions récurrentes principales :

- Mise en conformité des établissements :
  10 établissements sur 30
- Présentation de la démarche.
- Identification d'un référent RGPD.
- Réalisation d'un état des lieux RGPD dans les établissements (10 établissements sur 30).
- Planification d'ateliers pour établir un plan d'action de mise en conformité.
- Suivi régulier de l'avancement.
- Reporting indicateurs de mise en conformité au Bureau et Conseil d'administration.
- Conseil et implication dans les projets SI de l'Association (SIRH, Dossier de l'Usager Informatisé).

- Conseil et implication dans le projet HOPEN :
- Rédaction des registres des traitements pour les établissements ayant postulé à l'appel à projet.

# Performance et Projets



Modification de l'organisation du travail à cause de la crise sanitaire.

# \_\_ La Direction Performance et Projets couvre les domaines suivants :

- Les projets: fonction de supervision, accompagnement, suivi et animation des comités de pilotage. Cela concerne les projets liés à l'offre de service, les aspects immobiliers et les travaux.
- Les achats: élaboration et suivi de la politique achats, mise en œuvre de marchés centralisés, accompagnement des établissements dans la fonction achats.
- ▶ Le contrôle interne.
- La politique sécurité : animation du réseau des référents, outils.
- La qualité et gestion des risques (accompagnement transitoire de cette fonction à partir d'octobre).

#### \_\_\_ L'année 2020 est une année particulière marquée par :

- La crise sanitaire due à la COVID-19: le principal impact en a été la modification de l'organisation du travail (télétravail, arrêt des déplacements et organisation des réunions sous formes de visioconférences...). Malgré cela, l'activité a été maintenue et notamment celle liée aux projets.
- Une actualité RH importante pour la Direction Performance et Projets :
  - Un congé maternité au sein de l'équipe achat.
  - Les départs en avril et octobre des deux chargés de mission pour des évolutions professionnelles vers des postes de direction d'établissement.
- L'arrivée en mai d'une chargée de mission sur le poste libéré en avril.

# PROJETS ET TRAVAUX/IMMOBILIER

#### \_\_ Projets

#### Sévigné-Gières (EHPAD)

- Pilotage du projet de construction de l'EHPAD de 89 lits à Gières.
- Négociation avec l'ARS 38 et le CD 38 pour le budget de fonctionnement et ajustement du projet, montage du dossier PAI et du dossier de TVA à taux réduit.
- Relation avec le cotitulaire du permis de construire, porteur du projet de logements concomitants sur la parcelle.
- Gestion des recours gracieux et contentieux.
- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
- Re-consultation des marchés travaux (rédaction pièces administratives marchés travaux/réponses aux questions) et négociations avec les entreprises, suivi des évolutions techniques.
- Re-consultation des assurances travaux : lancement/ouverture des plis/ analyse des plis.
- Suivi financier des contrats des prestataires intellectuels.
- Pré-identification du devenir du bâtiment actuel.

#### <u>La Pousterle</u> (EHPAD + Résidence Autonomie)

- Coordination du projet de restructuration.
- > Soutien technique.
- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
- Support sur le planning et les procédures.
- Mise en place contrat de maîtrise d'œuvre.
- Suivi des études de conception.
- Consultations prestataires (géomètre, diagnostic amiante, cuisiniste, CSSI, CT et CSPS).
- Échanges avec l'expert immobilier de l'ARS.

#### Projet Cuisine territoriale Nyons (ORSAC ATRIR)

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
- Suivi des études de conception (cuisine centrale et cuisines satellites des établissements).

#### Projet Dispositif Enfance Nord-Isère (MECS La Clef des Champs/Accueil de jour/SAD)

- > Poursuite de la coordination du projet.
- Recherche de locaux ou d'un terrain.
- Contact de l'AFIPH pour évaluation d'un projet d'implantation commune sur Bourgoin-Jallieu.
- Expertise technique.
- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
  - Rencontre de l'urbanisme de la ville de Bourgoin-Jallieu (élu et services) réalisée conjointement avec l'AFIPH.

#### Projet Mineurs Non Accompagnés (MECS Saint-Vincent)

- Suivi fiscalité applicable pour le projet.
- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
  - Suivi des études de conception.
  - Suivi du désamiantage/déconstruction de la maison existante.
  - Consultation mission géotechnique.
  - Dépôt du permis de construire et suivi de l'instruction.
  - Consultation travaux et négociations.
  - Mise en place de l'avenant de maîtrise d'œuvre.



#### Projet Établissement d'Accueil Médicalisé (Hauteville)

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux:
- Accompagnement pour la démolition du bâtiment Jeanne d'Arc : suivi ponctuel des travaux.
- Mise en place de la maîtrise d'œuvre.
- Suivi des études de conception dépôt du permis de construire en septembre 2020.
- Consultations prestataires (CSSI, CT, CSPS, géomètre, diagnostic amiante).
- Accompagnement au montage du dossier PAI et du dossier de TVA à taux réduit.

#### Cuisine territoriale (Hauteville)

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux:
- Appui à la définition du calendrier et du bilan d'opération.
- Appui à la consultation de maîtrise d'œuvre.

#### SAMSAH de réhabilitation psychosociale de l'Ain

- Coordination de la réponse à l'appel à
- Suivi de la phase d'attribution et des compléments au dossier.

#### Le Pré de l'âne

- Habitat inclusif social destiné aux séniors
  - Soutien juridique et technique au montage du projet.

#### La FRÉTA

#### (ESAT + Foyer d'hébergement)

- Suivi du projet de restructuration du foyer d'hébergement et de l'ESAT.
- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux:
- Suivi des études de programmation.
- Montage du bilan d'opération.
- Consultations prestataires (géomètre et diagnostic amiante).

#### MAS ORSAC de l'Ain (site du CPA)

- Accompagnement à la définition et validation du périmètre du projet auprès de l'ARS.
- > Participation à la sélection de la maîtrise d'œuvre.

#### **MECS Les Marmousets** (site de Ferney-Voltaire)

- Coordination du projet et accompagnement avec les différents interlocuteurs (Mairie, Département, CPA).
- Étude de l'évolution de l'activité et du
- Consultation et suivi des études d'implantation sur le site.

#### MECS Les Marmousets (site des Neyrolles)

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
  - Appui à la finalisation des travaux (mise en place des auvents, du portail).
  - Assistance à la mise en œuvre de l'assurance dommages-ouvrages.

#### Regroupement des dispositifs Hestia

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
- Consultation de promoteurs immobiliers dans le cadre du projet global du site de Villeurbanne.

#### Foyers de Roche Fleurie

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
- Suivi des études de conception pour l'extension du bâtiment 10 et dépôt du permis de construire.
- Avis sur diagnostic pollution des Ateliers.

#### Les Alaniers de Brou

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
  - Montage dossier d'urbanisme d'aménagements extérieurs.



#### Direction générale

- Aménagement des nouveaux locaux de la Direction générale :
- Suivi des travaux de maintenance des locaux.

#### \_\_\_ Activités transversales et/ou thématiques

#### Soutien et coordination à la gestion des établissements

 Animation et coordination des CPOM des établissements « handicap » (enfance et adultes) de l'Ain.

- Coordination du renouvellement du CPOM, élaboration et mise en œuvre du diagnostic, et dialogue avec les autorités administratives.
- Suivi des tableaux de bord de la performance ESMS (ANAP).
- Accompagnement technique lors de rendez-vous avec les autorités administratives.



# QUALITÉ, GESTION DES RISQUES ET SÉCURITÉ

#### \_ Qualité (à partir d'octobre 2020)

- Lancement de la phase de test du logiciel qualité à destination des ESMS.
- Élaboration du plan d'actions 2021.

#### Sécurité

- ◆ Coordination de la fonction sécurité ORSAC.
- Animation du groupe des référents sécurité.
- ▶ Administration d'ApogeeOne (contrôles APAVE).

#### **ACHATS**

#### \_\_ Missions récurrentes principales

- Coordination des activités d'achats groupés ORSAC : recensement des besoins, rédaction des cahiers des charges, analyse des offres et sélection des fournisseurs et prestataires, gestion des litiges.
- Participation aux commissions de la centrale d'achats SARA Centre-Est pour validation du choix des prestataires, fournisseurs, pour l'organisation et la mise en œuvre des marchés centralisés.
- Gestion des marchés centralisés.
- Réponses apportées aux sollicitations des établissements pour des achats individuels.
- Pilotage des travaux de la commission achats, de l'animation et de la coordination des groupes de travail achats.
- Animation du réseau des référents achats.
- > Veille réglementaire.
- Suivi économique des marchés et de la performance de la politique achats mise en œuvre.

#### \_\_ Faits marquants

- Accompagnement des établissements dans la crise COVID-19.
- Mise en œuvre du marché centralisé

Assurances et accompagnement avec la fonction de référent assurance.

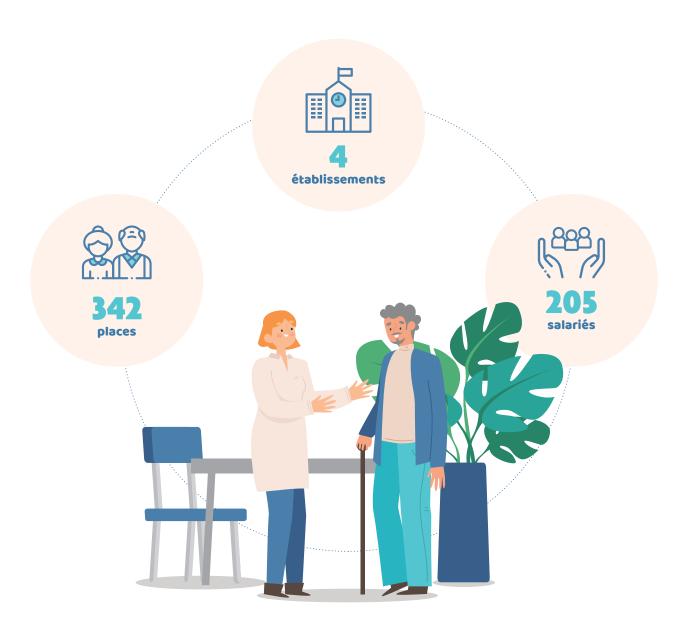
- Suivi de la mise en œuvre de la nouvelle politique de l'ORSAC en matière d'achats.
- Suivi et déploiement des marchés attribués :
- Assurances
- Mutuelle
- Prévoyance
- Électricité C2 C3 C4
- Gaz naturel
- Contrôles réglementaires hors incendie
- Fournitures de bureau et de papier d'impression
- Location entretien du linge plat et des vêtements professionnels
- Location de matelas anti-escarres
- Fourniture de produits d'incontinence
- Maintenance des ascenseurs, portes et portails
- Fourniture gaz médicaux et prestations de maintenance
- Intérim
- Fourniture et livraison de ouate et produits d'hygiène corporelle
- Fourniture et livraison de produits d'entretien, d'hygiène, sacs déchets, consommables alimentaires, ouate et accessoires
- Mobiliers de chambre
- Location longue durée de véhicules et

services associés

- Formation
- Collecte, transport et traitement de déchets
- Fourniture de matériels informatiques
- Outil de régulation du transport sanitaire
- Évaluation externe
- Mobilier tertiaire et mobilier de collectivité
- Valorisation CEE
- Lancement ou renouvellement des marchés centralisés suivants :
- Solutions d'impression
- Moyens de secours et d'extinction
- Chèques restaurants et chèques cadeaux
- Matelas anti-escarres
- Électricité pour contrats C5
- Défibrillateur
- Mutuelle

2.2 SECTEUR

# Personnes âgées



# L'Air du Temps - Mont-Fleuri

ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES —

Engagement d'un projet d'extension immobilière, de restructuration des locaux et de réorganisation des activités.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Didier Hass

#### **DIRECTEUR:**

Benoît de Sermet

#### LIEU:

Grasse (06)



**EHPAD** 



lits habilités à l'aide sociale dont une unité spécialisée de

lits pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés

#### Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Gestion de la crise sanitaire.
- Acquisition d'une parcelle de terrain jouxtant l'établissement en février.
- Lancement en mai d'une mission de programmation dans le cadre du projet d'extension immobilière.
- Coupe PATHOS réalisée en avril (GMP 711 et PMP 216).
- > Remplacement du médecin coordonnateur à la suite du départ à la retraite du Dr Gontier.
- Refonte et sécurisation de l'architecture informatique.
- Renégociation du contrat de restauration (amélioration des engagements qualité, diminution importante des coûts de structure et participation aux dépenses d'investissement).

#### Activité

▶ Taux d'occupation : 98,3 %.

Age moyen : 84,4 ans.

Ancienneté: 4,6 ans.

Résidents payants : 52 % (37 résidents)

▶ Résidents à l'Aide sociale : 48 %

(34 résidents).

#### \_\_ Gestion des ressources humaines

Données quantitatives: 37.89 ETP CDI.

◆ Absentéisme maladie : 6,2 %.

Accidents de travail : 2,60 % – Taux de fréquence : 83,84 – Taux de gravité : 5,34.

#### Faits marquants

- \* Absentéisme :
  - La moyenne annuelle porte l'absentéisme maladie à un niveau supérieur à celui qui avait été observé l'année précédente (6,2 % pour 2020 contre 4,43 % en 2019), la COVID-19 ayant un fort impact. L'absentéisme AT, malgré son niveau toujours trop élevé, est en forte diminution avec 2,6 % d'heures perdues en 2020 contre 4,43 % en 2019 et 7,29 % en moyenne sur 2018.
  - Concernant les AT, la gravité se stabilise mais reste à un niveau élevé passant de 6,51 en 2019 à 5,34 en 2020. Le taux de fréquence est en forte hausse, passant de 13,5 en 2019 à 83,84 en 2020 (1 AT en 2019 contre 6 AT en 2020).
- Mouvements du personnel:
- Départ à la retraite du Dr Gontier et recrutement du Dr Manowski, médecin coordonnateur en novembre 2020.
- > Relations sociales :
- Relations sociales stables, sans véritable revendication.

- Versement d'une prime COVID en juillet et de l'indemnité SEGUR en décembre.

#### Gestion financière

- Le résultat est excédentaire de 26 k€.
- Les recettes progressent de 378 k€ sur l'exercice, en raison notamment de la compensation de la prime COVID, de l'indemnité SEGUR et des surcoûts COVID-19.
- Les charges augmentent de 371 k€ (augmentation des charges de personnel, prime COVID, indemnité SEGUR, coûts de remplacement du personnel et renfort COVID-19) et des dépenses médicales (tests PCR).
- La CAF s'élève à 326 k€ et progresse de 46 k€.

#### Projets immobiliers

- L'établissement a acquis en février 2020 une parcelle de terrain qui jouxte ses bâtiments dans le cadre d'un projet d'extension immobilière et de restructuration des locaux existants. Une mission de programmation des travaux a été engagée en mai 2020.
- Ce projet doit permettre de réduire le nombre de chambres doubles qui reste trop élevé avec 32 résidents en chambres à 2 lits ce qui ne répond pas aux recommandations de l'ANESM.

#### \_ Sécurité – qualité

- ▶ Remplacement d'une chaudière.
- Remplacement de l'infrastructure informatique.
- > Remplacement d'une partie des lits.

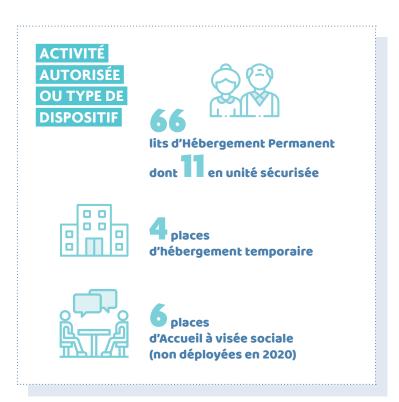
# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Renouvellement du CVS
- → Poursuite du projet d'extension immobilière et de restructuration des locaux.
- Préparation de la signature du CPOM prévue en 2022.

# Le Clos Chevalier

ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES

#### 2020, une année au rythme de la crise sanitaire.





LIEU: Ornex (01)

#### Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Le caractère exceptionnel de l'année 2020, traversée par une crise sanitaire inédite, aura contraint l'établissement à être en mode « gestion de crise » avec un Plan Bleu activé pendant plus de neuf mois d'une part, et à suspendre et à reporter la plupart des projets et travaux à 2021 d'autre part.
- > Concernant la gestion de crise, Le Clos Chevalier, qui a été épargné par la première vague, a été touché de plein fouet par la seconde vague avec deux tiers des résidents et un tiers des salariés positifs à la COVID-19 sur le mois de novembre.

#### \_ Activité

- Depuis l'activation du Plan Bleu, sur la base des recommandations gouvernementales successives et selon la situation sanitaire interne, Le Clos Chevalier n'a eu de cesse d'adapter les mesures régulant la vie au sein de l'établissement pour trouver le meilleur équilibre entre la maîtrise du risque sanitaire et la « liberté d'aller et venir » due à chaque résident (ajustement régulier des mesures concernant les visites, les sorties, la vie sociale au sein de l'établissement...).
- Les séjours en hébergement temporaire ont été suspendus, les lits ont été transformés en hébergement permanent pendant toute la période de crise sanitaire.
- Sur l'activité d'hébergement permanent, Le Clos Chevalier enregistre un nombre historiquement élevé de mouvements avec un taux de rotation des résidents de plus de 30 %.
- Recours régulier aux équipes mobiles d'hygiène, de soins palliatifs (Centre Hospitalier Annecy Genevois) et de psychogériatrie (EMPG01).

#### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Des effectifs plutôt stables, même si l'on déplore le manque de personnel soignant qualifié.
- ▶ Pas de recours à l'intérim en 2020.
- Poste de médecin coordonnateur non pourvu depuis plusieurs années, sa présence aurait été appréciée pour la gestion de cette crise sanitaire.

- Plan de développement des compétences partiellement déployé, plusieurs actions reportées à 2021.
- Les versements de la prime COVID en juin et des indemnités SEGUR en fin d'année ont été accueillis très favorablement.

#### Gestion financière

- Budget de fonctionnement de l'ordre de 4 M€, résultats excédentaires.
- Perte d'exploitation et surcoûts COVID-19 indemnisés à hauteur des demandes formulées par l'établissement.

#### Projets immobiliers

Réhabilitation de l'unité de vie sécurisée « Les Myosotis » : début des travaux (initialement prévus au printemps 2020) fin septembre 2020, interruption début novembre 2020 en raison de la situation sanitaire, reprise mi-janvier 2021.

#### \_ Sécurité - qualité

L'année 2020 a été marquée par la décision d'internaliser la fonction qualité. La priorité a été d'élaborer une cartographie des processus représentative de la politique d'accompagnement du Clos Chevalier. Des bases solides ont ainsi été posées pour structurer l'avancement de la démarche d'amélioration continue et la base documentaire.

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Contractualisation CPOM avec l'ARS et le CD01 pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2022.
- > Réalisation de l'évaluation externe d'ici fin octobre 2021
- > Élaboration du PE 2022-2026.
- > Remise en opérationnalité des places d'hébergement temporaire.

# Maison de retraite Sévigné

ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES

#### « L'impossibilité de changer une situation nous met au défi de nous changer nous-mêmes. » Viktor Frankl

#### **Faits marquants** et orientations de l'année écoulée

- Succédant à une directrice de transition en poste depuis juillet 2019. une nouvelle direction arrive à la fin du premier trimestre.
- Le mois de mars marque le début d'une pandémie mondiale qui bouleverse profondément le fonctionnement du secteur de l'aide à la personne. Dès le 16 mars, l'EHPAD Sévigné est confronté à la première vague de la COVID-19. À compter de ce jour, la vie de l'établissement sera suspendue au rythme des directives gouvernementales et de la situation sanitaire locale et interne pour le reste de l'année.
- Adaptabilité deviendra le maître-mot des résidents accueillis, de leurs proches et des professionnels de l'EHPAD. Se battre pour rester en vie contre un ennemi invisible, confinés, isolés: l'accompagnement des soignants a trouvé sens pour préserver l'existence des personnes accueillies

en innovant pour préserver le sens de leurs existences. L'exemplarité et la détermination des professionnels resteront inscrits dans les mémoires.

#### Activité

- Nous avons réalisé 14 807 journées soit un taux d'occupation de 98,67 %.
- ◆ Ce taux d'occupation, légèrement inférieur au BP 2020 de 48 journées. reste proche du prévisionnel avec le financement par le Département au titre de l'aide sociale des lits inoccupés durant la période où les admissions n'étaient plus autorisées suite au confinement.
- La réévaluation du GIR moyen pondéré est réalisée en janvier 2020 qui s'élève désormais à 750.
- Le PATHOS est évalué en janvier 2020 à 267.
- Le niveau de dépendance des résidents au 31 décembre 2020 était à 707, réparti comme suit :
- 10 % des résidents sont évalués en GIR 1.
- 35 % des résidents sont évalués en GIR 2.



#### **ADMINISTRATEURS:**

Bernard Morin / Christian Jarry

#### **DIRECTRICES:**

Agnès Antoine (directrice de transition) Valérie Noilhan

#### LIEU:

Saint-Martin-le-Vinoux (38)



- 19 % des résidents sont évalués en GIR 3.
- 29 % des résidents sont évalués en GIR 4.
- 0 % des résidents sont évalués en GIR 5-6.
- Afin de pallier un défaut d'encadrement des équipes soignantes et permettre un meilleur suivi de l'accompagnement des résidents, une infirmière coordonnatrice a été recrutée en juillet 2019.
- Sur 2020, nous avons eu 13 décès.
- 11 nouveaux résidents ont été accueillis, pour 91 % d'entre eux le domicile d'origine est situé à moins de 30 km de l'établissement.
- L'âge moyen d'entrée en EHPAD sur l'année est de 80 ans.
- Le coût à la charge du résident (hébergement et GIR 5-6) s'élève à 77,96 €/jour.

## \_\_ Gestion des ressources humaines

- L'effectif est de 30 salariés représentant 24.07 ETP hors remplacement.
- Le premier semestre 2020 est affecté par un turn-over important des professionnels avec un recours massif à l'intérim. La fidélisation du personnel est un axe prioritaire de l'année 2020 qui conduit à la stabilisation d'une équipe de direction, d'une équipe d'infirmières et d'un agent technique. La pandémie bouleverse le statut des intervenants permettant à l'EHPAD de salarier les stagiaires pour renforcer les équipes parfois doublées en raison de service dédié à la COVID-19. L'équipe de remplaçantes aides-soignantes se stabilise même si l'absentéisme des aides-soignantes titulaires reste élevé.
- Le CSE s'est réuni en 2020 de façon régulière suite aux élections de décembre 2019.

#### Gestion financière

- Le GMP et PATHOS ont été réévalués en janvier 2020 dans la prévision de la signature d'un CPOM, reportée en raison de la crise sanitaire.
- La détermination de la dotation soins ne prend pas en compte ce nouveau calcul.
- L'établissement obtient un CNR à hauteur de 102 k€ permettant entre autres de financer le poste d'IDEC recrutée depuis juillet 2019.
- Le CNR versé à l'EHPAD pour les frais engagés au titre de la lutte contre l'épidémie s'élève à 202 k€.
- Le résultat comptable de l'année 2020 avant arrêté par les autorités de contrôle représente un excédent de 51,3 k€ réparti selon les sections tarifaires suivantes :
  - Total: +51 307,39 €.
  - Hébergement : 45 426,21 €.
  - Dépendance : 20 620,90 €.
  - Soins : -14 739.72 €.
- Le montant des investissements réalisés en 2020 sont conformes au PPI. La nature des investissements varie notamment pour des raisons sécuritaires.

#### \_\_ Projets immobiliers

- À la suite de la notification de décision en date du 6 avril 2018 portant sur une extension de 44 places d'hébergement permanent et 4 places d'hébergement temporaire de notre EHPAD Sévigné, l'Association ORSAC travaille sur le projet de création. Le nouvel établissement de 89 lits (avec les 41 places de Sévigné) sera créé sur la commune de Gières, avec une ouverture planifiée en 2023.
- Les travaux de construction initialement prévus à compter de septembre 2019 ont été reportés en raison de recours administratifs.

#### \_ Sécurité - qualité

- Ouverture de service dédié aux soins de résidents affectés par la COVID-19.
- Déploiement hebdomadaire des tests virologiques (RT-PCR) pour les résidents et les professionnels.
- Mise en place du carnet sanitaire assurant la traçabilité des actions préventives de lutte contre la légionellose.
- Mise en place d'une maintenance du système de ventilation mécanique.
- Mise en place d'une dératisation de l'établissement.
- \* Réalisation des formations incendie.
- Tri et destruction d'archives administratives.

- Poursuite du projet de création d'un EHPAD de 89 places.
- Déploiement d'une démarche qualité structurée et partagée.
- Élaboration des projets personnalisés d'accompagnement des résidents.

2.3
SECTEUR

# Adultes handicapés et insertion



# **CRP ORSAC**

#### CENTRE DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

En 2020, l'équipe du CRP ORSAC a réussi à poursuivre ses missions malgré le contexte sanitaire en innovant sur les modalités de formation et d'accompagnement afin d'éviter les ruptures de parcours.

# \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Notre CRP se distingue de la plupart des CRP, sur plusieurs points :
- Par sa faible capacité, soit 35 places. La capacité moyenne nationale est de 80/90.
- Par son offre de formation dans le secteur sanitaire (Préparatoire et Qualifiante d'AES, préparatoire et qualifiante BPJEPS animateur social). Le CRP collabore avec l'ADEA, un organisme de formation de droit commun pour la formation des AES et avec l'IFSI de Fleyriat pour la formation des Aide-soignants (AS). Le CRP ORSAC est un CRP inclusif.

#### **Autres dispositifs**

« Emploi Accompagné » : service de placement et de soutien

- individualisé en emploi destiné aux personnes confrontées à des troubles ou des maladies psychiques, et différents handicaps, ayant une RQTH et souhaitant s'insérer durablement en milieu ordinaire. Ce dispositif fait l'objet d'une convention regroupant ORSAC, ESPOIR 73 et MESSIDOR.
- Dispositif O/A SANTÉ: ce dispositif est un projet pilote étendu aux 4 CRP de France proposant des formations dans le sanitaire et le médico-social. Porté par l'OETH et ouvert à ses établissements adhérents, ce projet participe à faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans les métiers de la santé: infirmier, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, accompagnant éducatif et social. Les finalités visent à favoriser l'accès aux métiers du secteur sanitaire et médico-social



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTEUR / DIRECTRICE:**

Philippe Felix et Marielle Michel jusqu'au 30/09/2020 Philippe Felix et Alexandre Clément à compter du 01/10/2020

#### LIEU:

Bourg-en-Bresse (01)





tout en validant l'adéquation handicap/ métier du soin et d'aide à la personne. Le CRP ORSAC a ouvert une première session en mars 2020, mais qui a dû être stoppée en raison du contexte sanitaire. Une deuxième session s'est déroulée de septembre à décembre 2020.

L'année 2020 a été particulière en raison de la pandémie de COVID-19. La période du premier confinement (mars à mai 2020) a permis de maintenir le dispositif en distanciel : l'équipe a su se mobiliser et adapter les modalités pédagogiques. La QUALIF AES a été repoussée à l'automne. Une activité un peu plus « normale » avec des règles sanitaires a pu reprendre à partir de juin 2020 et jusqu'au deuxième confinement en novembre 2020. Deux qualifiantes ont pu débuter ainsi qu'une préparatoire. La formation à distance a repris jusqu'à la fin de l'année.

#### \_\_ Activité

- L'agrément du CRP ORSAC est de 35 places. Le service a accueilli 70 stagiaires. On note une baisse du nombre de personnes accueillies (-17 par rapport à 2019) avec un déficit d'orientation commun aux autres CRP de la région AURA. Au cours des 12 derniers mois, le CRP ORSAC a ouvert 1 Préparatoire AES, 1 Préparatoire BPJEPS, 1 qualifiante AES et 1 qualifiante BPJEPS ainsi que 2 dispositifs OA Santé.
- Sur le dispositif « Emploi Accompagné », 18 personnes ont été accompagnées (dont 1 porteuse de TSA). 13 personnes ont pu travailler sur cette période.

  26 autres personnes ont été orientées par la MDPH. Sur l'ensemble des personnes accompagnées, 2 personnes sont en maintien d'emploi, 2 sont en « sortie ESAT » et 13 en recherche d'emploi.

## \_\_\_ Gestion des ressources humaines

Le climat social a été apaisé même si certains points sont à consolider.

#### \_\_ Gestion financière

- Groupe I: ce groupe est lié au nombre de stagiaires, à leur mode de consommation dans les appartements et au nombre de repas qui leur sont fournis.
- Groupe II: la masse salariale est en légère sous-consommation (malgré une importante indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle) en raison du remplacement de la secrétaire par une personne moins expérimentée et sur un ETP de 0.60 au lieu de 1.
- Groupe III : des fonds dédiés versés suite à la COVID-19 ont été non utilisés et donc provisionnés.
- Le résultat positif de 114 076,66 € est satisfaisant et stable malgré le contexte sanitaire difficile.

#### \_\_ Sécurité - qualité

Nous avons poursuivi les démarches visant à assurer la sécurité des logements proposés aux stagiaires (mise en place des affiches reprenant toutes les consignes avec numéros d'astreinte et des services d'urgences...). Le CRP est en perpétuelle réflexion afin d'améliorer au mieux un cadre de vie et de travail à ses usagers et salariés.

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

Trois objectifs sont ainsi définis pour une amélioration de la qualité de notre accompagnement et une meilleure rentabilité du CRP:

- ➤ Diversifier et élargir l'offre de formation.
- Améliorer l'information et la communication sur le caractère innovant du CRP de l'ORSAC auprès des partenaires.
- → Poursuivre le travail visant à améliorer l'accueil des stagiaires de la formation professionnelle.

# **Envol ORSAC et Envol TRANSITION**

ATELIER CHANTIER D'INSERTION, ENTREPRISE D'INSERTION, ESAT DE TRANSITION

2020, année de contrastes économiques et de crise sanitaire.



#### **ADMINISTRATEURS:**

Jean Fangain / Christian Jarry

#### **DIRECTEUR:**

Bruno Astic

#### LIEU:

Blyes (01)



ACI – ENVOL ORSAC Atelier Chantier

équivalents

d'Insertion:

temps plein



EI – ENVOL ORSAC Restauration collective, Entreprise d'Insertion :

3,7 équivalents temps plein

sertion +



### **ENVOL TRANSITION ESAT de transition :**



Places

Agent de santé
Accompagnement
dans et vers la santé
des BRSA pour le CD01



## \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Impact de la COVID-19 ayant engendré une année très contrastée entre les deux activités support d'insertion : de gros volumes d'activité sur la sous-traitance industrielle et une chute drastique de fréquentation sur la cafétéria.
- Fermeture de la cafétéria au 31 décembre 2020.
- Nouvelle activité d'assemblage de « portes de kayak » pour les championnats du monde de slalom de kayak.

#### \_\_ Activité

#### ΕI

 Accompagnement de 5 personnes dont 3 femmes et 2 hommes. 40 % d'entre eux bénéficiaient de minimas sociaux,

- 20 % avaient une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.
- L'équipe a été partiellement renouvelée sur l'année. C'est une équipe motivée dans l'ensemble.
- La crise sanitaire a provoqué la fermeture administrative du dispositif durant 7 mois de l'année.
- Malgré un début d'année avec une fréquentation atteignant les objectifs économiques fixés, les différentes périodes de fermeture et le départ d'un client important (représentant 40 % du CA) nous ont contraints à fermer définitivement la cafétéria au 31 décembre 2020.

Nouvelle activité d'assemblage de «portes de kayak » pour les championnats du monde de slalom de kayak. \_\_\_\_ ¶ ¶



Le résultat global de la structure est bénéficiaire et en progression. \_\_\_ **7** 

#### ESAT de transition

- > Suivi de 11 usagers. En termes de mouvement, 4 personnes sont sorties du dispositif, 2 personnes avaient intégré l'ESAT de transition au cours de l'année 2018.
- La convention de nettoyage des voieries d'une partie du PIPA par l'équipe mobile (composée de 3 usagers et d'un encadrant) a été renouvelée. 2 personnes ont pu effectuer des mises à disposition auprès d'entreprises
- « classiques » en tant qu'agent d'entretien d'espaces verts pour l'un et manutentionnaire polyvalent pour l'autre.
- Ces 3 opérations sont de francs succès tant pour les usagers (acquisition de nouvelles compétences, renforcement de la confiance en soi...) que pour les entreprises clientes

(satisfaction, inscription de l'action dans une politique RSE...).

- Certains usagers se sont inscrits et rendus à différents forums de l'emploi, de l'intérim, de la formation afin de se confronter aux réalités du marché du travail, de postuler sur des offres d'emploi, de s'impliquer dans leur projet professionnel et/ou de formation.
- Les sorties : 1 CDI Intérim, 1 rupture en cours de période d'essai, 2 retours aux soins.
- À noter qu'une personne a signé un CDI mais, du fait de cadences trop importantes au sein de l'entreprise. s'est vu contraint de le rompre durant sa période d'essai.
- 7 personnes étaient présentes dans l'établissement en date du 31 décembre 2020.

#### ACI

- Accompagnement de 44 personnes en 2020.
- 36 % étaient bénéficiaires du RSA. 13 % avaient moins de 26 ans et 43 % avec une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- 15 personnes sont sorties du dispositif dont 4 avec une sortie dynamique vers l'emploi.
- Les salariés ont suivi 1 021 heures de formation durant leur parcours d'insertion dans des domaines variés : CACES, remise à niveau, nouvelles technologies, bureautique.

#### Gestion des ressources humaines

Le climat social a été impacté par la crise sanitaire. L'établissement a mené une réflexion sur un travail de réduction des

RPS qui sera déployé en plan d'actions sur 2021.

Le taux d'absentéisme est en cohérence avec les autres Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) régionales. Pas de recrutement en CDI sur 2020.

#### — Gestion financière

- Le résultat global de la structure est bénéficiaire et en progression : 27 862 € en 2020 contre 8 883 € en 2019.
- Cette avancée est principalement due au bon résultat de l'activité de sous-traitance industrielle (ACI + ESAT).

## Sous-traitance industrielle (ACI et ESAT de transition):

- Poursuite du déploiement de la stratégie de développement qui consiste à fidéliser et accroître les marchés analysés comme rentables. Le chiffre d'affaires 2020 est en recul par rapport à 2019 mais les aides exceptionnelles accordées aux ACI (« FDI rebond ») ainsi que le dispositif d'activité partielle ont permis l'atteinte d'un résultat excédentaire.
- Respectivement, les résultats analytiques de l'ACI et de l'ESAT en 2020 sont de : 54 223 € et 56 592 €.

#### Restauration collective/traiteur (EI):

- Jusqu'au confinement du 17 mars 2020, la fréquentation a augmenté par rapport à 2019 (moyenne d'environ 90 à 95 repas/jour).
- Du fait des 7 mois de fermeture, le chiffre d'affaires a fortement baissé pour terminer l'année à 83 k€ (255 k€ en 2019).

- La crise sanitaire, ajoutée aux modifications des habitudes des salariés du PIPA (télétravail notamment) et à la défection d'un client représentant environ 40 % du chiffre d'affaires annuel (Merial), a engendré un résultat déficitaire de -86 k€..
- Ces circonstances ont contraint à la fermeture définitive du dispositif El Cafétéria au 31 décembre 2020.

#### Ainsertion plus:

Les objectifs ayant été atteints,
 l'intégralité de la subvention sera perçue.
 Ce dispositif étant historiquement sous financé, le résultat reste déficitaire :
 -5 537 €.

#### Agent de santé:

- Les objectifs ont été atteints. L'agent de santé a pris la mesure de ses missions et est en phase avec les attentes des partenaires et des financeurs. Le résultat est de 8 748 €.

#### Investissements:

- Le montant global des investissements reste conforme au PPI.

#### \_\_ Sécurité - qualité

Sur l'année 2020, l'établissement a enregistré 3 accidents de travail dont 2 sur l'activité de sous-traitance industrielle. Les actions sécurité ont été renforcées : utilisation de cutters sécurité, campagne d'affichage INRS, sensibilisation de tous les salariés à la sécurité.

- ➤ Poursuivre les efforts visant à maintenir l'équilibre financier.
- → Pérenniser des taux de sortie et d'accompagnement en lien avec les objectifs fixés par les financeurs.
- ➤ Recruter un permanent supplémentaire sur l'activité logistique (contrôleur) et remplacer les départs à la retraite prévus (encadrant technique d'insertion et agent administratif).
- Déployer le plan d'actions de réduction des RPS.

## **FAT ORSAC - ORSAC CAVA**

- ENTREPRISE ADAPTÉE, ATELIER CHANTIER D'INSERTION, ACTIVITÉS D'ADAPTATION À LA VIE ACTIVE —

Malgré un contexte sanitaire compliqué et la fermeture de l'établissement pendant deux mois, les résultats économiques sont encourageants.





#### **ADMINISTRATEURS:**

Jean Fangain / Christian Jarry

#### **DIRECTEUR:**

Bruno Astic

#### LIEU:

Péronnas (01)

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- La structure a été fermée pendant les mois de confinement, du 18 mars pour un retour le 11 mai. Pendant cette période, afin de garantir les engagements commerciaux, les permanents de l'établissement se sont substitués aux bénéficiaires pour la réalisation des opérations de sous-traitance industrielle et de fabrication de sacs plastiques. Un retour progressif a été mis en place à compter du 11 mai, pour une reprise à temps plein mi-juillet.
- L'établissement n'a pas perdu de clients pendant cette période. Toutes les commandes de sacs plastiques ont été honorées. Des clients ont eu des



nouveaux marchés qui nous ont été confiés.

L'entreprise adaptée a signé son premier CPOM pour la période de 2021 à 2025. Les objectifs pour l'atelier chantiers d'insertion ont été atteints.

## \_\_\_ **Activité**Adaptation à la Vie Active

- La structure a suivi 28 personnes sur l'année 2020, soit 10 hommes et 18 femmes.
- ▶ 7 personnes ont une RQTH, 3 une orientation professionnelle en EA et 1 en ESAT.
- ▶ 11 personnes sont bénéficiaires du RSA et 8 autres personnes sont sans revenu.
- L'établissement a enregistré 22 entrées et 19 sorties au cours de l'année 2019, dont 3 prescriptions qui proviennent

d'établissements de l'ORSAC, soit près de 14 %.

- D'autre part, l'activité a permis d'accueillir 12 personnes sous la forme de stage d'évaluation dont 3, soit 25 %, orientées par des établissements de l'ORSAC.
- ▶ 21 % sont issus de structures telles que CHRS, QSL. Quant aux autres profils, il s'agit de personnes qui vivent dans leur cellule familiale (11 %), qui sont à la recherche d'un logement en raison notamment d'une cohabitation conflictuelle avec leur entourage. Les personnes vivant en autonomie, nécessitent toutes un suivi assuré par des structures telles que CMP, SAVS, CCAS, GREP et/ou SPIP, ATMP, les centres sociaux, pour traiter des questions liées au logement, à la santé, ou encore à l'autonomie dans leur

quotidien mais aussi pour accomplir différentes démarches administratives.

#### Atelier Chantier d'Insertion

- Accompagnement de 37 salariés au cours de l'année 2020 :
- 51 % étaient bénéficiaires du RSA.
- 35 % étaient des demandeurs d'emploi de plus de 24 mois.
- 11 % avaient moins de 26 ans.
- 27 % avaient plus de 50 ans.
- 35 % avaient une RQTH.
- Les formations externes (1 155 heures sur 2020) ont débuté principalement dès le second trimestre, suite au confinement. Il s'agit d'actions telles que : préparation au code de la route, compétences clés, français, prestation d'accompagnement (CIBC), et aussi des actions inter SIAE autour du numérique.
- L'établissement recense 12 sorties au 31 décembre 2020 dont 6, soit 50 % correspondant à notre taux de sortie dynamique (CDI, mission intérimaire avec perspective de CDI, CDD).

#### Entreprise adaptée

- ▶ 26 salariés qui se répartissent en 16 femmes et 10 hommes.
- Deux départs en retraite et aucun recrutement sur l'année.
- Le chauffeur/livreur qui est travailleur handicapé est en arrêt de travail depuis septembre 2020. Beaucoup de difficultés à recruter un TH pour ce poste. Un salarié non TH a été recruté pour son remplacement.
- Les usagers sont vieillissants, et leurs pathologies s'accentuent : certains d'entre eux seront prochainement orientés en ESAT.

- Formation de certains salariés afin de leur permettre d'être responsable d'une petite équipe de travail. Cela permet au moniteur d'atelier de libérer du temps et d'optimiser les différents processus de fabrication.
- Malgré les différentes sollicitations. aucun usager ne souhaite rejoindre le milieu ordinaire. Les freins majeurs identifiés lors des différents échanges restent la peur de l'inconnu et leur niveau de rémunération qui serait impacté par la perte de leur ancienneté.

#### — Gestion des ressources humaines

- Le contexte sanitaire a permis aux équipes d'être soudées. Bonne dynamique de travail et d'investissement des permanents.
- Le taux d'absentéisme est en cohérence avec les structures d'insertion de la région.

- > Recrutement d'une comptable en remplacement d'une personne qui part à la retraite sur 2021.
- Une salariée est en arrêt maladie longue durée.

#### \_\_ Gestion financière

- Malgré un contexte sanitaire compliqué ayant engendré une perte de 500 k€ de chiffre d'affaires, les efforts de tous ont permis de maintenir un résultat économique comparable à celui de 2019 (-41 k€).
- Atelier sacherie :
- L'établissement travaille notamment pour le secteur de l'alimentaire qui a été fortement impacté par la fermeture des lieux de restauration. Cela a induit une baisse du chiffre d'affaires de cette activité de 500 k€.
- Atelier pharmaceutique cosmétique : L'activité a été très bonne sur la première partie de l'année.

- Enregistrement d'une baisse de commande sur le dernier trimestre de l'année. Le chiffre d'affaires a augmenté de 12 k€.
- Atelier carton :
- L'activité collage d'affiches a repris cette fin d'année avec plus de commandes. Pour la partie DASRI, le client a été dans la demande pendant la période de confinement, mais l'établissement n'a pas pu répondre favorablement. Sur cet atelier notre chiffre d'affaires a baissé de 10 k€.
- Investissements:
- L'atelier carton est passé en LED. Le montant global des investissements reste conforme au PPI. Projet de changer sur 2021 notre ERP.



Les efforts de tous ont permis de maintenir un résultat économique comparable à celui de 2019. \_\_\_\_ **99** 

#### \_\_ Projet immobilier

Toujours en réflexion pour l'aménagement d'une salle blanche pour pérenniser l'activité pharmaceutique.

#### \_\_ Sécurité - qualité

- Sur 2020, trois accidents du travail dont deux accidents de trajet. Taux de fréquence de 68,03 et un taux de gravité de 1,60.
- L'établissement a été audité pour les activités de fabrication des sacs et de montage pharmaceutique. Les notations relatives à ces deux audits sont en constante augmentation. Aucune non-conformité n'a été relevée lors de ces audits.
- Il n'y a pas eu de non-conformité ou évènement indésirable majeur sur 2020.

- ➤ Poursuivre les efforts visant à atteindre l'équilibre financier notamment par l'intégration de nouvelles activités de sous-traitance.
- ➤ Pérenniser des taux de sortie et d'accompagnement en lien avec les objectifs fixés par les financeurs.

# La Cressonnière du Bugey

ATFLIFR CHANTIFR D'INSERTION

### Continuité de l'évolution de l'outil de production et des circuits de commercialisation.

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- ▶ Pandémie COVID-19 : pas d'arrêt du chantier. Aucun cas à déplorer.
- Activité en plein développement : +3 ETP en insertion, quasi doublement du CA commercial.
- Réalisation du CPOM départemental en lien avec la DIRECCTE.

#### \_\_\_ Activité

- > Production : augmentation des surfaces cultivées et meilleure gestion technique.
- Commercialisation : suite à la perte de gros clients (SODEXO, CC Villeurbanne), développement important du demi-gros et

du retour de la vente directe. Développement de la vente en ligne (particuliers et clients demi-gros).

- Conclusion de l'étude
- « cresson »: nombre de bassins limité pour le moment (5 à 10), pas de structure spécifique. Tous les financements ont été soldés.

#### Gestion des ressources **humaines**

- Accueil de 18 ETP en insertion (contre 15 ETP prévus), en accord avec les partenaires sociaux.
- ▶ Personnel encadrant : 2 départs en 2020 (CIP et secrétaire), immédiatement remplacés.

#### \_\_ Gestion financière

▶ Résultat comptable déficitaire de 3 673.17 €.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTEUR:**

Philippe Felix

#### LIEU:

Saint-Maurice-de-Rémens (01)





**Atelier** Chantier d'Insertion: maraîchage biologique

- Investissements 2020 restreints au strict nécessaire : optimisation de la production.
- Un effort conséquent a été produit sur le développement commercial pour écouler les productions.
- Des dossiers de subventions acquis, permettant l'achat de 3 tunnels supplémentaires fin 2020.

#### \_\_ Projets immobiliers

• Retour sur le site de la Cressonnière à Saint-Maurice-de-Rémens des bureaux administratifs. Seul le coordinateur garde un bureau à Rignieu-le-Désert.

#### \_\_ Sécurité - qualité

- DURP actualisé.
- Agrément agriculture biologique attribué dans le cadre de la production.

Développement important du demi-gros et du retour de la vente directe.



- Renforcer la professionnalisation de l'outil de production et de l'accompagnement.
- ➤ Développement de la mécanisation et optimisation des productions.
- ◆ Commercialisation : cohérence à apporter à notre système de commercialisation (diversité des clients, parcours de livraison, temps de conditionnement, tarifs).
- Accompagnement socioprofessionnel: travail sur la qualité et la lisibilité de notre mission par la formalisation, la professionnalisation des postes de travail, et la valorisation des compétences acquises par les salariés en insertion.
- ➤ RH: saison 2020 très fructueuse, qui affiche cependant ses limites sur la capacité à porter l'énorme charge de l'activité du fait d'une insuffisance de personnel encadrant qualifié.
- ➤ Finances: PPI prévu pour 2021 un peu juste pour les évolutions matérielles envisagées. Réponse positive pour une subvention Région (19 600 €) en attente de confirmation écrite.

# La Ferme Dienet

ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Nécessité pour l'établissement et son personnel de s'adapter au contexte de la pandémie COVID-19.

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Dès le premier confinement en mars 2020, l'établissement a fait face à l'absence des 71 usagers confinés chez eux. Devant la lourdeur du travail demandé pour maintenir l'activité de la structure, et malgré la très forte mobilisation de l'ensemble du personnel permanent et administratif, le renfort de personnes bénévoles ainsi que l'appui d'autres structures de l'ORSAC (SAMSAH, CRLC, DITEP Arc-en-ciel, DITEP Alaniers, SAVS) se sont avérés indispensables. L'ensemble de ces éléments permet à la

structure de présenter en 2020 un résultat d'exercice très correct.

#### \_\_\_ Activité

- L'activité médico-sociale est stable avec un taux d'occupation de 90,05 %, du fait du maintien des effectifs sur le plan de la comptabilisation administrative.
- Les activités agricole et commerciale se maintiennent sauf quelques exceptions en lien avec l'arrêt de certaines activités liées à la COVID-19.

#### Gestion des ressources humaines

> Travail à 90 % pour la coordinatrice.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTEUR:**

Philippe Felix

#### LIEU:

Saint-Paul-de-Varax (01)





Agrément pour

- ➤ Congé parental à 50 % sur toute l'année d'un moniteur d'atelier, remplacé par un CDD à 50 %.
- Arrêt en mi-temps thérapeutique pendant 6 mois pour un moniteur, remplacé par un CDD.
- Départ le 31 décembre d'un moniteur d'atelier en rupture conventionnelle.

#### \_\_ Gestion financière

- ▶ Budgets :
- Budget Social :
   CPOM Dotation accordée de
   987 220,58 € dont 17 531 € de CNR
   d'investissement et 45 409 € de CNR

d'investissement et 45 409 € de CNR COVID. Résultat comptable positif de 14 059,28 €

- Budget Commercial : Activité agricole. Résultat comptable positif de 134 660,02 €
- > Investissements:
  - Budget Social:

Prévu : 195 843 € – Réalisé : 34 122 € –

En cours de réalisation :

108 981 €

- Budget Commercial:

Prévu : 848 146 € - Réalisé : 97 890 € - En cours de réalisation : 324 982 €

#### \_\_ Projets immobiliers

• Le chantier d'agrandissement du laboratoire et des vestiaires est en cours de réalisation. L'épidémie de la COVID-19 a fait prendre du retard au chantier. La livraison aura lieu dans le courant de l'année 2021.

#### \_\_\_ Sécurité - qualité

- Plan annuel de vérifications du matériel, bâtiments réalisés.
- Mise à jour du DUERP chaque année.
- Mise en place d'un plan de biosécurité dans le cadre de l'épidémie de grippe aviaire pour l'élevage volailles, d'un plan biosécurité dans le cadre de la peste porcine pour l'élevage porcin.



- ➤ Suivi des travaux d'agrandissement.
- ➤ Finalisation de la réécriture du projet d'établissement et des outils de la loi 2002.



# La Fréta

#### ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire avec un impact sur le fonctionnement de l'ESAT qui a été fermé sur une période de huit semaines.

#### **ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF**



L'ESAT bénéficie d'un agrément

pour travailleurs handicapés : travaux forestiers, espaces verts, atelier palettes, atelier sous-traitance, bois de chauffage et services généraux.

Le CPOM actuel couvre les années 2016 à 2020.

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

 La crise sanitaire liée à la COVID-19 a eu un impact sur l'organisation et la production à l'ESAT : fermeture au cours du premier confinement. Nous

avons observé une baisse de l'activité de 1 151 journées.

Les moniteurs d'atelier ont rejoint les équipes éducatives du foyer d'hébergement pour pallier les absences des professionnels et rassurer les résidents. Cette nouvelle



#### **ADMINISTRATEUR:**

Philippe Ximena

#### **DIRECTRICE:**

Marielle Michel (en 2020\*)

#### LIEU:

Plateau d'Hauteville (01)

\*Dans l'attente d'un recrutement pérenne qui interviendra pour le dernier trimestre 2021, il a été mis en place une direction opérationnelle de transition sous la responsabilité du Directeur de l'Unité territoriale du plateau d'Hauteville, Alain

organisation a permis de proposer de nombreuses activités aux résidents et de vivre sereinement le confinement. Cela a également été bénéfique au niveau des échanges entre professionnels.

 Un comité de pilotage des travaux a été constitué au cours de l'année 2020 et des groupes de travail composés d'usagers et de salariés se sont réunis pour travailler sur la réhabilitation de l'ESAT. Une première proposition a été faite puis revue en mettant en avant un projet « idéal ». Les coûts de ce projet nécessitaient une recherche

de financement supplémentaire. Un dossier a été déposé à La Région. La somme de 400 000 € a été accordée. La réhabilitation des bâtiments pourra débuter en 2022.

La disparition d'un résident a marqué l'ensemble des professionnels et des usagers.

#### \_\_ Activité

- Au 31 décembre 2020, l'établissement accueillait 67 usagers.
- > Il y a eu deux entrées et six sorties.
- Une dynamique institutionnelle a permis à trois usagers de sortir vers un autre ESAT ou en milieu ordinaire.
- Une adaptation du temps de travail a été proposée à une population plus jeune à leur admission pour faciliter leur intégration dans le monde du travail.
- Malgré le contexte de la COVID-19, les projets personnalisés ont pu se poursuivre, des stages ont continué à être proposés et nous avons également accueilli des stagiaires.

## \_\_ Gestion des ressources humaines

- Il y a eu un départ en inaptitude de la cadre administrative, un départ en retraite d'un moniteur d'atelier et une démission d'un moniteur d'atelier.
- Nous avons recruté en CDI un moniteur d'atelier en espaces verts.
- Les formations suivantes ont été dispensées :
  - Formations SST, conduite à tenir en cas d'incendie.
  - Titre de moniteur d'atelier.

Les moniteurs
d'atelier ont
rejoint les équipes
éducatives du foyer
d'hébergement
pour pallier
les absences
des professionnels
et rassurer
les résidents.

#### \_\_ Gestion financière

- Le résultat comptable de l'ESAT social pour l'année 2020 est de 170 701 €.
- Les investissements n'ont pas été réalisés en totalité en raison du report des travaux de réhabilitation.

#### \_\_ Projets immobiliers

Le réaménagement de l'ESAT est reporté en 2022.

#### \_\_ Sécurité - qualité

- Une formation commune sur le site de La Fréta a été dispensée aux membres CSE de La Fréta et du Centre Orcet-Mangini.
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes a suivi une formation proposée au siège de l'ORSAC. Un protocole « harcèlement » a été élaboré en lien avec les instances.
- ▶ Le règlement intérieur a été réactualisé.

- ➤ Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle.
- ➤ Finaliser le projet de réhabilitation de l'ESAT.
- ➤ Poursuivre la recherche de nouveaux clients.

# La Fréta

#### - FOYER D'HÉBERGEMENT -



Le foyer bénéficie d'une autorisation



de **50** places renouvelée pour 15 ans à compter du 3 ianvier 2017.

La convention triennale actuelle couvre les exercices 2017 à 2019, prolongée en 2020.

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Les travaux de réhabilitation du foyer qui devaient débuter en 2021 ne commenceront qu'en 2022.
- La disparition d'un résident a marqué l'ensemble des professionnels et des usagers.
- Une nouvelle cheffe de service éducatif a pris son poste en mai 2020.
- Certains résidents sont restés en famille durant la première période de confinement. De nombreuses activités ont été proposées aux résidents restés au foyer pour les sécuriser et

leur permettre de vivre sereinement cette période.

#### Activité

 Au 31 décembre 2020. l'établissement accueillait 45 usagers.

- Il y a eu deux entrées et sept départs : un décès, un départ en famille d'accueil, un retour en famille à l'étranger, un départ au SAVS La Fréta, trois départs vers une autre structure médico-sociale dont deux ESAT, et un fover de vie.
- Nous avons réalisé 223 journées en moins par rapport à 2019. Cette baisse s'explique par la crise sanitaire.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Philippe Ximena

#### **DIRECTRICE:**

Marielle Michel (en 2020\*)

#### LIEU:

Plateau d'Hauteville (01)

\*Dans l'attente d'un recrutement pérenne qui interviendra pour le dernier trimestre 2021, il a été mis en place une direction opérationnelle de transition sous la responsabilité du Directeur de l'Unité territoriale du plateau d'Hauteville, Alain Schneider.

#### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Nous avons eu deux arrêts longs sur le poste de cadre administratif et un poste d'AMP.
- Une cheffe de service éducatif a été embauchée.
- Deux monitrices éducatrices ont démissionné pour un nouveau projet professionnel.
- Deux veilleurs sont partis à la retraite.
- Les formations suivantes ont été dispensées:
- Formations SST, conduite à tenir en cas d'incendie.
- Formation moniteur éducateur.

- Formation surveillant de nuit qualifié.
- Renouvellement SSIAP 1.
- RESEG Responsable des services généraux.

#### \_\_ Gestion financière

Le résultat comptable du foyer pour l'année 2020 est de 158 538 €.

#### \_\_ Projets immobiliers

Le projet des travaux de restructuration du foyer a été finalisé et présenté aux autorités de tarification, le Conseil départemental de l'Ain. Les travaux débuteront en 2022.

#### \_\_\_ Sécurité - qualité

- Une formation commune sur le site de La Fréta a été dispensée aux membres CSE de La Fréta et du Centre Orcet-Mangini.
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes a suivi une formation proposée au siège de l'ORSAC. Un protocole « harcèlement » a été élaboré en lien avec les instances.
- Le règlement intérieur a été réactualisé.

De nombreuses activités ont été proposées aux résidents restés au foyer pour les sécuriser.





- ➤ Finalisation de la programmation des travaux de réhabilitation du foyer.
- ▶ Favoriser l'inclusion sociale.
- Accompagner les équipes éducatives dans la prise en charge d'un public en souffrance psychique ou sociale, et avec des troubles addictifs.

# La Fréta

#### SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE

#### **ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF**



Le SAVS bénéficie d'une autorisation d'activité renouvelée pour 15 ans à compter du 3 janvier 2017 et d'une capacité d'accueil de

places depuis le 1er ianvier 2019.

La convention triennale actuelle couvre les exercices 2017 à 2019, reconduite en 2020.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Philippe Ximena

#### **DIRECTRICE:**

Marielle Michel (en 2020\*)

#### LIEU:

Plateau d'Hauteville (01)

\*Dans l'attente d'un recrutement pérenne qui interviendra pour le dernier trimestre 2021, il a été mis en place une direction opérationnelle de transition sous la responsabilité du Directeur de l'Unité territoriale du plateau d'Hauteville, Alain Schneider.

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Travail en transversalité : organisation de sorties communes foyer d'hébergement et SAVS, réunions communes moniteurs ESAT/ éducateurs SAVS/psychiatre.
- Investissement dans une voiture plus adaptée au transport des résidents.
- Départ en retraite d'un moniteur éducateur.

#### \_\_\_ Activité

- Au 31 décembre 2020, le service accueille 30 usagers.
- Le service s'inscrit d'une part dans le prolongement du parcours d'autonomie du foyer d'hébergement, et d'autre part dans l'accueil des personnes bénéficiant d'une orientation SAVS délivrée par la MDPH.
- Nous avons réalisé 1 095 journées en plus par rapport à l'année 2019. Nous constatons une forte augmentation du fait de l'accueil au complet du service.

Nous avons eu une sortie de retour en famille et quatre entrées dont une issue de l'ESAT La Fréta et une autre du foyer d'hébergement La Fréta.

#### Gestion des ressources humaines

- Une cheffe de service éducatif a été embauchée.
- Une CESF a été en congé maternité puis en congé parental à temps partiel : elle a été remplacée.
- Un moniteur éducateur est parti en

retraite et remplacé par une éducatrice spécialisée venant du Foyer La Fréta.

- Les formations suivantes ont été dispensées :
  - Formations SST, conduite à tenir en cas d'incendie.

#### \_\_ Gestion financière

- Le résultat comptable du SAVS pour l'année 2020 est de 21 288 €.
- Investissement de 14 805 € pour l'achat d'un véhicule et de 1 000 € pour du matériel informatique.

#### \_\_ Projets immobiliers

Malgré une implantation idéale en centreville de Plateau d'Hauteville, l'agencement du local du SAVS est devenu inadapté aux besoins et aux activités du service. À ce jour, la recherche d'un nouveau lieu d'accueil n'a pas encore abouti mais se poursuit.

#### \_\_ Sécurité - qualité

- Une formation commune sur le site de La Fréta a été dispensée aux membres CSE de La Fréta et du Centre Orcet-Mangini.
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes a suivi une formation proposée au siège de l'ORSAC. Un protocole « harcèlement » a été élaboré en lien avec les instances.
- Le règlement intérieur a été réactualisé.

Le service s'inscrit d'une part dans le prolongement du parcours d'autonomie du foyer d'hébergement, et d'autre part dans l'accueil des personnes bénéficiant d'une orientation SAVS.

- Développer des actions collectives afin de préparer au mieux l'intégration sociale et professionnelle des personnes accueillies.
- Recherche d'un local plus adapté.
- ➤ Dans le cadre de son projet d'établissement, le SAVS a pour perspective de s'associer au foyer d'hébergement pour accompagner les usagers accueillis dans des logements en habitat regroupé ou en studios indépendants afin de fluidifier le parcours de l'usager.

# Les Foyers de Roche Fleurie

- FOYER DE VIE —

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire avec un impact évident sur le fonctionnement de l'établissement. La prise en charge des résidents s'est vue modifiée afin de traverser cette période souvent source d'angoisse et particulièrement anxiogène pour les usagers.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Giovanni Niccolini

#### **DIRECTRICE:**

Marielle Michel

#### LIEU:

Prémeyzel (01)

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Très peu de résidents et salariés déclarés positifs à la COVID-19. mais beaucoup d'arrêts en lien avec cette pandémie (garde enfants, anxiété, personnes à risques...).
- Versement de la prime COVID sur les salaires de juillet. Elle s'élève à 46 158 €, financée à hauteur de 18 500 € par le CD01 (le reste étant financé par l'excédent du nombre de journées réalisées).
- Poursuite de la rénovation (peinture, chauffage et sols) de l'ensemble des bureaux administratifs.
- La station d'épuration a été complètement rénovée et agrandie, répondant ainsi aux normes exigées au regard du nombre de personnes accueillies à Roche Fleurie.
- Mise à disposition des résidents d'un ordinateur portable afin de faciliter les appels vidéos avec les familles durant les périodes de confinement.
- Le climat social s'est dégradé et a fragilisé bon nombre de salariés.

#### ACTIVITÉ AUTORISÉE

Accueil et accompagnement de personnes handicapées psychiques

#### Capacité autorisée:

places (dont 33 originaires de l'Ain)

Autorités de contrôle et de tarification: Conseil départemental

#### \_\_\_ Activité

- Le taux d'occupation est supérieur au prévisionnel. Les périodes de confinement successives ont proscrit tout retour en famille favorisant ainsi une hausse du nombre de journées réalisées (+311 j).
- Mouvements résidents : 3 entrées et 4 sorties (2 transferts FAM et 2 admissions en SAVS).

## \_\_ Gestion des ressources humaines

- Les mouvements : 14 salariés CDI sortant
  - 1 départ à la retraite.
  - 4 démissions.
  - 5 inaptitudes à tout poste dans l'entreprise.
  - 3 ruptures conventionnelles.
  - 1 licenciement.
- Absentéisme FDV/FAM :
- Taux accident du travail/maladie professionnelle : 1,98 % en 2019 et 0,47 % en 2020.
- Un taux moyen d'absentéisme pour arrêts maladies de 10,69 % en 2019 et 16,29 % en 2020. Le taux d'absentéisme pour les mois de mars et avril 2020 atteint 27 et 32 % (sans cas de COVID-19).
- Un taux d'absentéisme pour temps partiel thérapeutique à 0,77 % en 2019 et 0,49 % en 2020.
- Accident de trajet : 0 %.
- Maternité et parental : 1,77 % en 2019 et 3,71 % en 2020.

- Formation
- Du fait de la crise sanitaire, il y eu peu de sessions de formation « Analyse de la pratique » et autres formations de groupe. La formation des élus CSE a pu avoir lieu ainsi que différentes formations individuelles dont des VAE.
- 6 salariés ont été promus : 1 cadre, adjoint de direction, 1 salarié en logistique a obtenu un CAP blanchisserie et 4 salariés au niveau éducatif ont été diplômés au cours de cette année.

#### \_\_ Gestion financière

- Dépenses : 3 725 841 €.
- Recettes : 3 749 994 €.
- Doit un résultat de +24 153 €.
- Il est important de noter que cette année 2020, particulière, ne reflète pas une situation pérenne de nos dépenses et de nos recettes.

#### \_\_ Projets immobiliers

Le projet d'extension de 4 chambres supplémentaires sur le bâtiment 10 a pris du retard sous l'effet de la crise sanitaire. Les travaux devraient débuter courant mai 2021.

- ◆ Apaiser le climat social par la mise en place de groupes de travail sur les risques psycho-sociaux.
- Élargir l'accès informatique et messagerie à l'ensemble des salariés.
- ➤ Finaliser la vente des ateliers de Prémeyzel.
- ➤ Garantir et formaliser le suivi de la démarche qualité.

# Les Foyers de Roche Fleurie

FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire avec un impact évident sur le fonctionnement de l'établissement. La prise en charge des résidents s'est vue modifiée afin de traverser cette période souvent source d'angoisse et particulièrement anxiogène pour les usagers.

# \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Très peu de résidents et salariés déclarés positifs à la COVID-19, mais beaucoup d'arrêts en lien avec cette pandémie (garde enfants, anxiété, personnes à risques...).
- Versement de la prime COVID sur les salaires de juillet. Elle s'élève à 43 859 €, entièrement financée par l'ARS (48 600 € de CNR perçus).
- Poursuite de la rénovation (peinture, chauffage et sols) de l'ensemble des bureaux administratifs.

- La station d'épuration a été complètement rénovée et agrandie, répondant ainsi aux normes exigées au regard du nombre de personnes accueillies à Roche Fleurie.
- Mise à disposition des résidents d'un ordinateur portable afin de faciliter les appels vidéos avec les familles durant les périodes de confinement.
- Le climat social s'est dégradé et a fragilisé bon nombre de salariés.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Giovanni Niccolini

#### **DIRECTRICE:**

Marielle Michel

#### LIEU:

Prémeyzel (01)

#### ACTIVITÉ AUTORISÉE

Accueil et accompagnement de personnes handicapées psychiques

#### Capacité autorisée:

53 places (dont 14 originaires de l'Ain)

Autorités de contrôle et de tarification : Conseil départemental/ARS

#### \_\_\_ Activité

- Le taux d'occupation est supérieur au prévisionnel (+187 j).
- Mouvements : 3 entrées et 2 sorties (1 transfert FDV, 1 admission en EHPAD).

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Les mouvements FAM : 4 salariés CDI sortant
  - 3 démissions.
  - 1 inaptitude à tout poste dans l'entreprise.
- ◆ Absentéisme FDV/FAM :
  - Taux accident du travail/maladie professionnelle : 1,98 % en 2019 et 0,47 % en 2020.
  - Un taux moyen d'absentéisme pour arrêts maladies de 10,69 % en 2019 et 16,29 en 2020. Le taux d'absentéisme pour les mois de mars et avril 2020 atteint 27 et 32 % (sans cas de COVID).
  - Un taux d'absentéisme pour temps

- partiel thérapeutique à 0,77 % en 2019 et 0.49 % en 2020.
- Accident de trajet : 0 %.
- Maternité et parental : 1,77 % en 2019 et 3.71 % en 2020.
- Formation
- Du fait de la crise sanitaire, il y eu peu de sessions de formation « Analyse de la pratique » et autres formations de groupe. La formation des élus CSE a pu avoir lieu ainsi qu'une VAE.

#### Gestion financière

- Dépenses: 3 324 712 €
- Recettes: 3 385 492 €
- Soit un résultat de +60 780 € (reflet de l'excédent du nombre de journées couplé aux départs de deux infirmières courant 2020).
- Il est important de noter que cette année 2020, particulière, ne reflète pas une situation pérenne de nos dépenses et de nos recettes.



- ◆ Apaiser le climat social par la mise en place de groupes de travail sur les risques psycho-sociaux.
- Élargir l'accès informatique et messagerie à l'ensemble des salariés.
- ➤ Finaliser la vente des ateliers de Prémeyzel.
- ➤ Garantir et formaliser le suivi de la démarche qualité.

# Les Passerelles de la Dombes

FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ —

2020 est la 3° année de fonctionnement du foyer qui a ouvert en février 2018. Année en mode crise sanitaire révélatrice des capacités d'adaptabilité des résidents et des professionnels pour maintenir un accompagnement adapté et sécurisé.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Philippe Ximena

#### **DIRECTEUR:**

Pierre Couderc

#### LIEU:

Tramoyes (01)

# \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Gestion de la crise sanitaire : pas de cas COVID+ chez les résidents en 2020, 4 cas chez les salariés. Malgré quelques tensions et difficultés d'approvisionnement, nous avons pu mettre à disposition les EPI nécessaires à la protection des salariés et des résidents.
- Gestion des risques : devant la récurrence des événements indésirables en lien avec les troubles du comportement, un bilan à 3 ans a été préparé pour alerter les autorités de tarification sur le risque de survenue d'un évènement indésirable grave. Ce dossier sera envoyé en 2021.

- Dossier de renouvellement du CPOM: des moyens humains supplémentaires ont été demandés.
- → Fin de mandat pour Philippe Ximena qui a décidé de cesser ses fonctions d'administrateur délégué des Passerelles au 31/12/2020. Son successeur sera désigné en 2021.

#### Activité

▶ Public accueilli : adultes présentant une épilepsie sévère pharmaco-résistante non stabilisée avec des troubles associés.
Population relativement jeune : moyenne d'âge : 34 ans – âge médian : 30 ans – le plus jeune : 23 ans – le plus âgé : 56 ans.
▶ Capacité : les 40 places en

hébergement permanent occupées





Foyer d'Accueil Médicalisé pour adultes présentant une épilepsie sévère pharmaco résistante.

42 places (dont 2 en hébergement temporaire)

sur l'année mais nous avons eu 2 départs en fin d'année : un projet d'ESAT et une sortie en lien avec une suspicion d'agression sexuelle.

- Taux d'occupation : on distingue le taux d'occupation réel (80 %) du taux d'occupation facturable (90 %) qui intègre les journées d'absence COVID valorisées. Diminution de l'activité pendant les confinements, en famille pour une dizaine de résidents. Fort impact sur le taux d'occupation en hébergement temporaire qui a chuté à 10 %.
- Mode d'accompagnement et de prise en charge: comprend 3 volets – socioéducatif, animation et soins – et vise au développement ou au maintien des capacités des personnes à pouvoir vivre une vie libre et citoyenne, en réalisant et en assumant ses choix personnels.

#### \_\_ Partenariats

- Avec l'association EPI: se poursuit, à travers des points de rencontre réguliers, le soutien de l'association aux investissements et dans l'accompagnement de projets.
- Avec le réseau « épilepsie » : cofinancement des Passerelles dans le programme Env'Epi mis en place par des chercheurs de l'institut Idée et qui sera conduit pour les résidents en 2021.
- Avec le secteur : la psychiatrie (CPA), la neurologie (hôpital Neurologique et Saint Joseph-Saint Luc) et la médecine (polyclinique de Rillieux) sont désormais rodés. D'autres partenariats voient le jour : planning familial, CERHES, etc.
- Avec la commune et les associations locales: les activités culturelles, sportives et citoyennes, sont bien ancrées, même si les activités ont été suspendues sur tout ou partie de 2020.

## \_\_ Gestion des ressources humaines

- Effectifs: 40 ETP 43 personnes physiques.
- Mise en place d'un nouveau planning pour les AES générant des temps d'élaboration et de travail institutionnels hebdomadaires.
- Amélioration du climat social suite à l'accompagnement RH mené avec Reconessens en 2019.
- Participation à une action-formation en « Management et gestion des RH » de 9 jours (OPCO-DIRECTTE-DOXAPLUS), avec d'autres établissements médicosociaux de l'Ain dont Le Clos Chevalier.

#### Gestion financière

- Dudget de 3,3 M€ avec financement ARS de 1,2 M€ pour les soins (dont 37 k€ de CNR et 42 k€ de prime COVID) et financement des départements de 2,1 M€ pour l'hébergement. Résultat positif de 28 k€ (soins : 15 k€ – hébergement : 13 k€).
- Du fait de la crise, investissements moins importants que prévu (106 k€ au lieu de 200 k€), reportés et/ou recalibrés pour certains. Principaux investissements : équipement visioconférence, véhicule, aménagement paysagé, traitement de l'eau.
- > 21 k€ de dons et subventions en 2020 soit 350 k€ depuis l'ouverture : Comité national de Coordination Action Handicap avec AG2R, IRCEM et MALAKOFF-MÉDÉRIC ; Association EPI (Epilepsie Progression Intégration), FP courtage et des particuliers.
- 20 k€ de CNR (hors COVID) en 2020 (investissements et démarche QVT).

#### \_\_\_ Projets immobiliers

▶ Projet de restructuration de l'espace soins a été validé la création d'une salle de soins, identification d'une zone de préparation des traitements, création d'un bureau, aménagement d'un espace d'apaisement et création d'un stockage.

#### \_\_ Sécurité - qualité

- Gestion de la situation liée à la crise sanitaire et gestion des risques.
- Démarche qualité: établissement pilote pour la mise en place du logiciel qualité AGEVAL.

- ◆ Accompagnement éducatif : finaliser les projets personnalisés pour tous les résidents et mettre en œuvre le programme Env'EPI.
- ➤ Montée en compétence : finaliser l'organisation d'un cycle de formation sur les troubles du comportement, en interne et en partenariat avec des experts de ces grandes thématiques.
- ➤ Développer et structurer l'activité de l'hébergement temporaire.
- ➤ Poursuivre et renforcer les actions en matière de santé sécurité.
- ➤ Obtenir les moyens demandés dans le cadre du dossier de renouvellement du CPOM.

# ORSAC Hébergement et Insertion

L'équipe de OHI a réussi à poursuivre ses missions malgré le contexte sanitaire, et dans le même temps une réorganisation interne s'est opérée.

## \_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Départ de Marielle Michel et prise de poste de Sébastien Guichon en qualité de directeur adjoint avec finalisation de sa mission en lien avec le projet d'établissement existant.
- Maintien de l'activité malgré le contexte sanitaire COVID-19.
- Réflexion sur les nouvelles orientations pour l'activité et la dynamique du projet d'établissement.
- Ouverture d'un bloc sanitaire (douche) lié à l'accueil de jour.
- Fin de l'activité AVDL et création de places d'urgence « pérennisées ».

#### \_\_ Activité

Travail de dynamisation du réseau de partenaires institutionnels et financeurs.

- L'accueil de jour :
- Maintien de l'activité avec

5 permanences d'1/2 journée par semaine avec 916 passages réalisés.

#### > CHRS:

- 25 places d'insertion diffus pour 11 logements. 6 583 jours ont été réalisés avec un taux d'occupation de 71,95 %.
- 18 places en urgence diffus pour 9 logements. 5 845 jours réalisés avec un taux d'occupation de 88,72 %.
- L'urgence hivernale :
- 3 places en suroccupation (prolongée au-delà de la période hivernale suite à la crise sanitaire) : 587 jours réalisés avec un taux d'occupation de 69,14 %.
- L'urgence pérennisée :
- Nouvelle activité accordée à compter de novembre 2020 pour 7 places.
   Démarrage effectif de l'activité courant 2021.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTEUR/DIRECTRICE:**

Philippe Felix et Marielle Michel jusqu'au 30/09/2020.

Philipe Felix et Sébastien Guichon en qualité de directeur adjoint à compter du 01/10/2020

#### LIEU:

Ambérieu-en-Bugey (01) Territoire : Plaine de l'Ain – Côtière.

#### ALT:

- 5 logements en diffus pour 18 places. 1 696 jours réalisés avec un taux d'occupation 92,68 %.
- > Sous-location:
- 12 logements en moyenne réalisés contre 20 conventionnés. 3 366 jours réalisés avec un taux d'occupation de 45.98 %.

# ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

25 places en CHRS Insertion et 18 places en CHRS Urgence

### dispositif ALT

#### **Des mesures AVDL**

(120 mois mesures prévues et 24 diagnostics)

#### Un parc de

10 scooters Moby'L.A.M

(Lagnieu, Ambérieu, Meximieux)

### accueil de jour

#### Urgence hivernale

(du 1<sup>er</sup> janv. 2020 au 31 mars 2020 et du 1<sup>er</sup> nov. 2020 au 31 déc. 2020)

**7** places en urgence pérénisées (démarrage effectif courant 2021)

dispositif de sous-location avec bail glissant et sans bail glissant sur la commune de Miribel

- AVDL:
  - 154,50 prestations réalisées dont
     25 diagnostics et 129,50 mois mesures d'accompagnements. Cette activité a pris fin le 31 décembre 2020.
- ➤ Mobylam:
  - 33 prestations réalisées avec 1 800 jours.
     Le Parc est composé de 10 scooters.

## \_\_ Gestion des ressources humaines

Renouvellement important d'une partie de l'équipe (direction, travailleuses sociales, services techniques). Activité partielle pour une partie des salariés due à la crise sanitaire.

• Formation : 4 bénéficiaires (1 bilan de compétence, 2 habilitations électriques et un tuteur de proximité).

#### Gestion financière

- > Résultat excédentaire de 63 459 €.
- Investissements d'un montant global de 42 242,41 € dont 39 433,43 € pour l'activité CHRS et 2 808,98 € pour les autres activités.

#### \_\_ Projets immobiliers

 Réflexion sur la rénovation des locaux administratifs.

#### \_\_ Sécurité - qualité

> En cours de suivi.

- ◆ Travailler en partenariat avec la DDCS pour la contractualisation du CPOM CHRS.
- ➤ Relancer la dynamique du projet d'établissement.
- ➤ Renforcement qualitatif et quantitatif des activités.
- ➤ Développement de la sous-location.
- ➤ Réflexion sur l'avenir de l'ALT.
- Amélioration du parc de logements en adéquation avec les besoins des personnes logées et hébergées.
- ➤ Réflexion sur la rénovation des locaux administratifs.

# **ORSAC Insertion**

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI

### **Financements divers** maintenus et poursuite de recherche d'autres financements plus pérennes.

#### \_\_\_ Faits marguants et orientations de l'année écoulée

- Action Dynamique Emploi RSA/ RQTH: avenant reçu le 13 octobre 2020 pour une prolongation jusqu'en décembre 2021.
- > PAC AGEFIPH : réponse favorable en octobre 2020 du marché (Prestation Analyse de Capacités) pour un démarrage de la prestation le 20 janvier 2021.
- Marielle Michel guitte ses fonctions de directrice en octobre 2020, Philippe Felix prend le relais en tant que directeur. avec Alexandre Clément comme directeur adjoint.
- ▶ Pandémie COVID-19 : mise en place par le gouvernement d'un confinement lié au virus de la COVID-19 annoncé le 16 mars 2020.

Le télétravail a été privilégié et l'équipe s'est mobilisée pour garder le lien avec les usagers. La reprise de l'activité a suivi les directives gouvernementales dans le respect des recommandations s'appliquant dans le cadre des structures médico-sociales.

#### \_\_\_ Activité

- CARSAT : 76 dossiers en cours de suivi sur l'année 2020 dont 65 ouverts sur l'année.
- > CPA: 105 dossiers en cours de suivi dont 26 ouverts sur l'année.
- > ENVOL TRANSITION: 3 dossiers ouverts sur l'année.
- FSE RSA-RQTH: 52 dossiers en cours de suivi.
- ORCET: interventions ponctuelles sur le site d'Orcet-Mangini.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTRICE:**

Marielle Michel

#### LIEU:

Bourg-en-Bresse (01)

ACTIVIT **AUTORISÉE OU TYPE DE** DISPOSITIF



d'accompagnement à l'emploi

#### Remarques

L'activité d'ORSAC Insertion a été fortement touchée par la crise sanitaire. Néanmoins, l'équipe s'est fortement mobilisée pour répondre au mieux aux besoins, même si certains délais de réponse ont été plus longs.

## \_\_ Gestion des ressources humaines

• Recrutement d'une psychologue à 0,20 % en remplacement du congé maternité d'Elsa Lartigau (à 100 %) à compter de l'automne 2020.

#### \_\_ Gestion financière

- Groupe I: en raison du confinement, les déplacements ont été moins nombreux entraînant une sous-consommation de carburant. Des économies ont également été réalisées suite au changement d'opérateur de téléphonie.
- Groupe II : RAS, réalisé conforme au prévisionnel.
- Groupe III: les formations prévues n'ont pu être réalisées. De même, les investissements prévus au PPI ne se sont pas faits, entraînant une faible dotation aux amortissements.

L'activité d'ORSAC Insertion a été fortement touchée par la crise sanitaire. Néanmoins, l'équipe s'est fortement mobilisée pour répondre au mieux aux besoins. \_\_\_\_ ¶

- Les facturations au CPA et à la CPAM ont été fortement diminuées en raison de la crise sanitaire, mais les subventions versées pour les prestations RSA-RQTH ont permis de compenser la perte.
- Le résultat 2020 est négatif :
- -6 208,03 €, mais moins que le résultat prévisionnel.

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

➤ La direction souhaite mener une réflexion globale visant à repenser les modalités d'interventions et de financements du service.

# **SAMSAH du CRLC 01**

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT

MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES CÉRÉBROLÉSÉS

L'activité 2020 du SAMSAH du CRLC 01 s'est poursuivie malgré la pandémie due à la COVID-19. L'équipe a souhaité garantir la continuité des parcours des personnes accompagnées.

#### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Au cours des 12 derniers mois, l'équipe du SAMSAH du CRLC 01 a pu adapter ses modalités d'intervention selon les restrictions édictées par les services de l'ARS. Après un confinement strict en mars 2020, au cours duquel l'équipe est venue en renfort d'autres structures de l'ORSAC, la reprise des suivis et des accompagnements a été progressive.

#### \_\_ Activité

- Au 31 décembre 2020, 47 personnes étaient sur la liste d'attente du service. Nous avons reçu 51 signalements en 2020. L'équipe a pu accueillir 37 nouveaux bénéficiaires.
- Au cours des 12 mois de l'année,
   112 personnes ont bénéficié des prestations du service.
- Au 31 décembre 2020,
  68 dossiers ont été clôturés.
- On note une stabilité ces dernières années avec une liste d'attente qui n'arrive pas à se résorber, mais aussi des situations plus complexes, avec un degré de handicap plus important.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTEUR:**

Philippe Felix

#### LIEU:

Bourg-en-Bresse (01)





SAMSAH du CRLC 01

38 nouvelles entrées pour une file active de 68.

## \_\_ Gestion des ressources humaines

- Sur 2020, l'équipe a été relativement stable.
- Le contexte sanitaire a rendu difficile le remplacement du poste d'AMP-AES (0.80 ETP).
- L'ergothérapeute absente pour maladie a pu reprendre progressivement son poste de travail.
- L'adjoint de direction a été nommé directeur adjoint le 1<sup>er</sup> octobre 2020 suite à une réorganisation du pôle de direction.

#### \_\_ Gestion financière

- Groupe I : les déplacements ont été très limités en raison du confinement, réduisant ainsi les frais s'y rapportant.
- Groupe II : toujours en raison de la COVID-19, les interventions des médecins ont été réduites. Des absences de salariés pour maladie ou maternité ont également diminué la masse salariale.
- Groupe III : RAS, réalisé conforme au prévisionnel.
- Les produits du groupe I sont plus importants que prévu suite à une dotation supplémentaire de l'ARS en raison de la COVID-19 et de l'octroi de CNR pour l'achat du défibrillateur.
- Des versements importants d'indemnités journalières de prévoyance suite aux absences de salariés ont également modifié le groupe II.
- → Quant au groupe III, le montant des

transferts de charge a été plus important que prévu suite à l'augmentation du temps de travail pour le poste d'infirmière (augmentation entièrement refacturée) et au changement de poste de l'adjoint de direction promu directeur adjoint sur 3 services au lieu de 2 auparavant.

- Le résultat comptable 2020 s'élève à
- + 136 159,29 €.
- 22 760 € ont été investis en 2020 dont 19 000 € pour un véhicule aménagé pour le transport de personnes handicapées. Le complément concerne un défibrillateur (financé par des CNR octroyés par l'ARS) et du matériel de visioconférence permettant de s'adapter au contexte sanitaire. L'achat du véhicule n'était pas fléché dans le PPI mais il a fallu saisir l'opportunité s'offrant à nous et la dépense n'a pas modifié le montant prévu au PPI, les autres investissements ayant été moindres. Cette acquisition n'a donc pas eu d'impact sur la situation financière de l'établissement. L'établissement a eu recours à l'autofinancement.

#### \_\_ Sécurité - qualité

- Le Document Unique d'Évaluation et de Gestion des Risques Professionnels est en place.
- La démarche qualité est en place. Le travail sur les fiches actions se poursuit dans le cadre d'un plan d'actions qui a été réactualisé.

- ◆ Au regard des éléments décrits ci-contre, et même si le délai d'attente pour certains usagers avant de bénéficier de notre intervention est passé sous la barre des 1 an, il est toujours d'actualité d'accompagner notre demande de révision d'agrément auprès des tutelles.
- ➤ Le service a finalisé sa réflexion, la rédaction et le chiffrage d'un projet de logements partagés sur Bourg-en-Bresse sont inscrits dans le CPOM.

# Service d'Accompagnement à la Vie Sociale





#### **SAVS-SAS**

Service d'accompagnement et de soutien pour adultes handicapés par la maladie mentale et/ou la déficience, agrément

de 60 places.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

#### **DIRECTEUR:**

Philippe Felix

#### LIEU:

Bourg-en Bresse (01)

## \_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Le projet d'établissement est terminé, son élaboration a permis, entre autres, de dégager deux pistes de travail pour les années à venir : la création d'un site internet et un travail pour favoriser la réorientation des personnes accueillies vieillissantes.

#### \_\_ Activité

\* L'idée forte du service est le soutien apporté à la personne dans la gestion de sa vie quotidienne, tremplin nécessaire pour la construction d'une autonomie durable. L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, a été une année d'adaptation pour le SAVS-SAS à ce contexte particulier. Les visites et suivis aux domiciles des personnes accueillies ont été priorisées afin que le lien entre elles et l'équipe soit maintenu. Les activités habituelles proposées par le service d'animation et éducatif ont été suspendues depuis le premier confinement, hormis pendant les deux mois d'été.

• Le nombre de personnes accueillies au SAVS-SAS reste stable, il y a eu 17 candidatures et 7 nouvelles admissions pour 7 départs.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

• Quatre animateurs, une conseillère en économie sociale et familiale, un chef de service et un comptable composent l'équipe du SAS, pour 7 ETP et pour une moyenne d'âge de 49 ans (dont 4 de plus de 50 ans) et une ancienneté moyenne de 15 ans.

### \_\_ Gestion financière

- Budget accordé de 492 646 € du Conseil départemental auquel on rajoute 8 394 € de produits issus de remboursement de formation et d'aide à l'embauche.
- Total de produits de 501 040 € pour 478 595 € de charges soit un résultat positif de 22 445 € pour l'année 2020. Investissements : 13 495 € pour 2020 au SAS, conforme au Plan Pluriannuel d'Investissements.
- Mobiliers de bureau et extérieur : 4 665 €.
- Postes informatiques, équipement d'une salle visioconférence : 8 830 €.
- Décalage des autres investissements prévus, notamment le renouvellement du monospace, pour 30 000 €, sur 2021.

### \_\_\_ Sécurité - qualité

Le suivi sécurité, commun avec celui du SAL, se réunit 2 à 3 fois par an.

L'idée forte du service est le soutien apporté à la personne dans la gestion de sa vie quotidienne, tremplin nécessaire pour la construction d'une autonomie durable.

# OBJECTIF DE L'ANNÉE EN COURS

➤ Réactualisation des différents outils de la loi 2002-2.

# Service d'Accompagnement au Logement

### **ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF**



Service d'accompagnement au logement pour adultes handicapés par la maladie mentale et/ou la déficience, agrément de 30 places. L'objectif est d'amener les personnes à l'autonomie dans un logement. Le SAL se positionne comme un intermédiaire entre le milieu ordinaire de vie et soit :

- L'hôpital psychiatrique
- Une structure d'hébergement collectif au long cours (fovers de vie. ITEP)
- Le milieu familial.



### **ADMINISTRATEUR:**

Patrick Perrard

### **DIRECTEUR:**

Philippe Felix

#### LIEU:

Bourg-en Bresse (01)

### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Le projet d'établissement est terminé. Son élaboration a permis à l'équipe du SAVS-SAL de s'interroger et de faire ressortir des pistes de travail. Les thèmes sont multiples : l'accueil de couples, la guestion de la parentalité, le développement

de la citoyenneté, le travail de prévention en mettant en place des actions collectives... L'équipe a fait le choix de travailler deux thèmes : la communication avec la création d'un site internet et le projet personnalisé en harmonisant les pratiques avec un outil commun.

### \_\_ Activité

- Continuité de l'accompagnement éducatif malgré la crise sanitaire, sans les activités de loisirs et culturelles.
- ▸ L'équipe, dès le premier confinement, a priorisé la veille des personnes les plus fragiles, cumulant souvent plusieurs pathologies. L'accompagnement, au plus près des

personnes, est adapté à chacun, en fonction des besoins et décliné dans les projets personnalisés respectifs.

- Au 31 décembre 2020, 29 personnes sont accueillies au SAVS-SAL, une place est réservée pour les stagiaires. 11 stagiaires ont été accueillis en 2020, cette baisse est due au contexte sanitaire.
- Un travail de partenariat avec l'équipe mobile autisme a été mis en place afin de soutenir et d'accompagner le travail éducatif auprès des personnes atteintes de TSA (Troubles du Spectre Autistique) accueillies au SAVS-SAL.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

• Quatre éducateurs, une assistante sociale et trois surveillants de nuit composent l'équipe du SAL, pour 7.6 ETP (le 0.6 étant un poste de surveillant de nuit) pour une moyenne d'âge de 51 ans (dont 4 de plus de 50 ans).

### \_\_ Gestion financière

- Budget accordé de 566 331 € du Conseil départemental, auquel on rajoute 144 824 € de refacturation de loyers et alimentation des personnes accueillies. Nous avons également eu 9 344 € de produits pour des remboursements de formation.
- Total de produits de 720 500 € pour 693 504 € de charges soit un résultat positif de 26 996 € pour l'année 2020.

### \_\_ Investissements

- > 13 445 € pour 2020 au SAL, conforme au Plan Pluriannuel d'Investissements.
- Rénovation, peinture des appartements pour 5 266 €.
- Rafraîchisseurs d'air, literies des appartements pour 5 279 €.
- Renouvellement des postes informatiques pour 2 900 €.
- Report des autres investissements sur 2021, notamment la climatisation d'un espace collectif pour nos usagers.

### \_\_\_ Sécurité - qualité

Le suivi sécurité est commun avec celui du SAS.

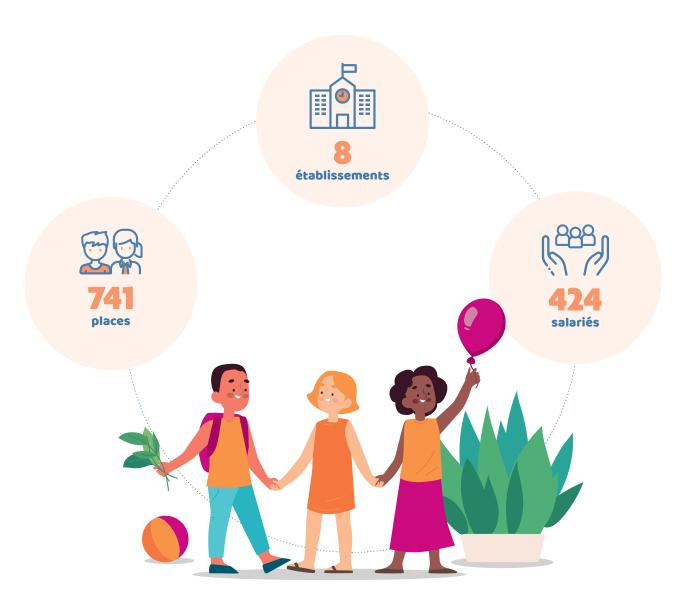
L'accompagnement, au plus près des personnes, est adapté à chacun, en fonction des besoins et décliné dans les projets personnalisés respectifs.

# OBJECTIF DE L'ANNÉE EN COURS

➤ Réactualisation des différents outils de la loi 2002-2.



# Jeunes



# L'Arc-en-Ciel

- DISPOSITIF INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE -

Développer le potentiel de chacun afin qu'il trouve des solutions adaptées à sa contrainte (y compris sanitaire!), et ainsi, réduise ses troubles du comportement.





## \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Maintien de l'activité pendant la crise
   COVID-19 et adaptation des pratiques
   éducatives, pédagogiques et thérapeutiques.
- Suspension de repères et leviers éducatifs comme les camps et les challenges, les fêtes...
- Contamination contenue par une pratique rigoureuse et éducative des mesures barrières : se contraindre pour prendre soin des plus vulnérables.
- > Soutien solidaire aux activités d'ESAT, FAT.
- Raccrochage au collège Arc-en-Ciel : 14 diplômés.
  - CFG: 4/4 réussites
  - DNB (brevet) série générale : 6/8 reçus (dont 5 mentions).
  - DNB série professionnelle : 4/5 reçus (dont 3 mentions).

Pratique rigoureuse et éducative des mesures barrières : se contraindre pour prendre soin des plus vulnérables.



**Objectifs** d'activité atteints, le DITEP ayant assuré une continuité de l'accompagnement pendant le confinement de mars y compris pendant les vacances d'avril.

### \_\_ Activité

- Depuis septembre, adaptation temporaire du dispositif face aux évolutions des besoins :
- Redéploiement temporaire de places d'internes pour 10 nouveaux ambulatoires selon 4 actes/semaine: sur moyens de l'ITEP (en complément des 24 places financées sur le SESSAD).
- Passage de 7 jeunes de l'internat en ambulatoire en gardant leurs mêmes éducateurs.
- Bilan COVID contrasté :
- Peu de cas COVID-19 et de cas contacts: bonne intégration par les jeunes de la fonction protectrice des gestes barrières rigoureusement exigée à l'ITEP.
- Opportunités lors de l'accompagnement au domicile: transfert dans sa vie de famille des



compétences acquises à l'ITEP et évaluation des réussites et des objectifs à retravailler.

- Le confinement a rompu le processus rythmé de rééducation, les plus fragiles perdant les repères de vie acquis à l'ITEP, mais encore fragiles. La dynamique de raccrochage a perdu en moyenne 6 mois et quelques-uns n'ont pas raccroché.
- 1/3 des adolescents nouveaux à leur entrée en septembre étaient déscolarisés depuis 6 mois et n'avaient plus de cadre : la rupture avec l'autorité et avec les apprentissages est structurellement « installée ».

### **Gestion des ressources humaines**

- Adaptation des pratiques :
- Transfert des entretiens décisionnels renforçant les repères de vie du jeune pour la gestion de sa journée.

- Pour 15 jeunes en rupture critique, expérimentation d'un profil spécifique d'éducateur scolaire pour enclencher individuellement le processus cognitif de raccrochage.
- Perturbation par les contraintes COVID-19 des repères structurant le maillage des coopérations et l'organisation éducative des étapes du raccrochage (réduction des liens directs en équipe, suspension des 5 camps et report des formations collectives).
- Interventions à la Ferme Dienet et au FAT. occasions d'ouverture et de solidarités ORSAC.

### Gestion financière

- Préparation du passage en un seul budget de DITEP (commun à l'ITEP et au SESSAD) prévu au 1er janvier 2021 mais reporté par l'ARS.
- Provision pour risques et charges de 47 k€ liée à la prévoyance des

enseignants.

- Report sur 2021 du CNR 26,5 k€ et de la PR de 46 k€ pour séparation des eaux.
- Résultats comptables ITEP de 166 k€ et SESSAD de 32 k€ :
  - Taux d'évolution de la DGC supérieur à notre prévision.
- Attribution de CNR de prime COVID supérieure à notre dépense finale.
- Dépenses non réalisées en conséquence de la COVID-19 : activités et logistique des camps, report des formations collectives.
- Gel des moyens rationnalisés sur le groupe 2 pour les redéployer selon les nouveaux besoins du passage en dispositif.

### \_\_\_ Sécurité - qualité

- Nombreux protocoles en situation de COVID-19 pour le maintien de l'activité, Plan Bleu et plan de reprise progressive de l'activité.
- L'écriture du Projet d'établissement 2021-2025 a été retardée lorsque

- que nous ne pouvions rassembler les professionnels. La finalisation de ce travail collaboratif se fera en 2021.
- Les évaluations internes du SESSAD et de l'ITEP en un seul rapport :
- Mesure des effets obtenus à la sortie du jeune : efficience globale + apaisement et intégration sociale et familiale + construction identitaire + raccrochage scolaire/préprofessionnel.
- Objectivation des ressources en fonction des prestations au regard des besoins des jeunes.
- CPOM: 100 % des actions réalisées dans les délais prévus à l'exception de l'extension du SESSAD par absence de financement.
- Travaux de sécurité :
- Création d'un sol sécurisé au gymnase.
- Report à 2021 par la communauté de communes de la mise aux normes de séparation des eaux usées et eaux pluviales.



# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Évolution du Dispositif
- Passage à un seul budget pour l'ITEP et le SESSAD.
- Comptage de l'activité non plus par services (internat, semi, SESSAD) mais par types d'accompagnement : nuit et/ou jour et/ou ambulatoire.
- Tenir une activité flottante permettant de répondre aux besoins évolutifs chaque année :
  - Augmentation temporaire de 10 nouveaux en liste d'attente d'un accompagnement ambulatoire (4 actes/semaine).
  - Augmentation temporaire de 10 jeunes en accueil jour avec scolarité. Le tout à moyens constants par redéploiement temporaire de 10 places d'internat
- Prolongement des pratiques pédagogiques expérimentées pour les 15 jeunes en rupture critique.
- Finalisation de l'écriture du Projet d'établissement 2021-2025 par les professionnels du DITEP, déclinant le décloisonnement en dispositif.
- Et en sortie de crise sanitaire, recentrage de nos pratiques sur les repères de l'Arc-en-ciel, constitutifs des étapes de rééducation.



# La Clef des Champs

MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL

# La Clef des petits – La Clef des Champs

ACCUEILS DE JOUR —

2020 est une année charnière dans l'organigramme de notre dispositif. Deux créations de postes validées par notre autorité de tutelle ont permis le recrutement d'un chef de service éducatif pour la Maison d'Enfants et une assistante comptable pour l'ensemble du dispositif.





Acceuil de jour :





### **ADMINISTRATEUR:**

Michel David

### **DIRECTEUR:**

Claude Carra

### LIEUX:

MECS: Biol (38) Accueils de jour : Saint-Didier-de-la-Tour et Bourgoin-Jallieu (38)

### Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Incontestablement, la pandémie de la COVID-19 aura marqué cette année 2020. Si l'attention des pouvoirs publics dans la gestion de cette crise inédite a été légitimement tournée vers le secteur sanitaire, la crise a agrandi l'écart avec le secteur social et particulièrement la protection de l'enfance. Écart symbolisé par l'absence de directive nationale quant au versement d'une prime COVID pour les salariés du secteur social.
- Au-delà de la gestion de la crise sanitaire, le dispositif a pu mener à bien la deuxième phase de la démarche performance initiée en janvier 2018. Durant 2 journées de travail en septembre, l'ensemble des salariés du dispositif MECS-AJ-SAD

a œuvré dans une posture collaborative à une démarche continue de la qualité des prestations à l'endroit des enfants et des familles accompagnées pour la période 2020-2022.

### \_\_ Activité

- L'activité sur la MECS est conforme aux prévisions du BP 2020, soit 97 %.
- ▶ Pour l'Accueil de Jour, la crise sanitaire a impacté l'admission de situations avec un léger déficit. De 98 à 93,49 %.
- À noter, la mobilisation des salariés de l'AJ pour venir renforcer la prise en charge des enfants durant les 8 semaines de confinement au printemps. 25 journées réalisées par les personnels éducatifs.
   50 journées pour la maîtresse de maison.
- Des constantes observées encore cette année: l'orientation et l'accueil d'enfants à la MECS associant des problématiques sociales relevant de la Protection de l'Enfance et des troubles associés, notamment des comportements de plus en plus prégnants.
- Pour l'AJ, l'accès à la parentalité de personnes reconnues handicapées psychiques ou mentaux génère des accompagnements décuplant les compétences des professionnels du côté du handicap.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- 30 % de salariés au sortir du confinement en mai et juin. Entre 15 et 20 % de salariés, taux incompressible, en arrêt depuis un an. Plus de 40 recrutements sur la MECS essentiellement.
- L'année 2020 en matière de GRH est frappée du sceau de la pandémie. Ce turnover concerne essentiellement les fonctions support du dispositif, les services généraux,

- avec les veilleurs de nuits et les maîtresses de maison.
- Si les formations individuelles ont pu être maintenues, la crise sanitaire nous a obligés à repousser sur l'exercice 2021 des formations collectives.

### Gestion financière

Le budget de l'ensemble du dispositif a été respecté malgré la crise sanitaire. Le très léger excédent constaté en fin d'exercice est lié au fait que nous sommes financés en dotation globale et non à l'acte. Fortes variations sur certaines lignes budgétaires pour autant. Avec par exemple plus de 100 % d'augmentation sur les produits d'hygiène et à contrario, forte baisse sur les frais de carburants.

### \_\_ Projets immobiliers

La création d'un établissement regroupant toutes les entités du dispositif, MECS-AJ et SAD, sur Bourgoin est toujours d'actualité. Le projet est accompagné par Grégory Merlo, Directeur Performance et Projets. L'horizon septembre 2023 est fragilisé pour autant. Notre partenaire sur cette opération, l'AFIPH n'est pas dans la même temporalité.

### \_\_ Sécurité - qualité

- Malgré l'absence totale par l'autorité de tutelle d'équipements de dotation de protection, nous avons été épargnés par la contamination. Deux enfants et une salariée sur l'ensemble du dispositif.
- Des mesures de distanciation sociale et de désinfection des supports les plus partagés ont été prises dès fin février 2020.
- Finalisation du nouveau livret d'accueil, dans un document plus attractif et adapté au public et regroupant les obligations réglementaires issues de la loi 2002-2.

# OBJECTIF DE L'ANNÉE EN COURS

➤ Réécriture du projet d'établissement à partir du concept sociologique de la triple reliance, (reliance à soi, aux autres, et au monde) avec comme supports éducatifs, les accords de Toltèque. Avec toutes les équipes MECS et AJ.

# Les Alaniers de Brou

DISPOSITIF INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE

Développer le potentiel de chacun afin qu'il trouve des solutions adaptées à sa contrainte (y compris sanitaire!), et ainsi, réduise ses troubles du comportement.





ITEP Les Alaniers, autorisé pour 105 jeunes de 0 à 21 ans :

en SESSAD

en semi-internat

d'unité d'enseignement en interne

d'unité d'enseignement



### **ADMINISTRATEUR:**

Benoît Frachon

### **DIRECTEUR:**

Gilbert Guy

### LIEU:

Bourg-en-Bresse (01)

### Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- ▶ Pendant la COVID-19, adaptation des pratiques éducatives, pédagogiques et thérapeutiques et maintien de l'activité même durant le confinement.
- Fermeture du restaurant d'application.
- Soutien solidaire aux activités de la Ferme Dienet. du FAT.
- ▶ Bilan de la réussite de l'UEE au collège de Brou.
- > Poursuite du redéploiement de places d'internat et semi-internat en accompagnement de SESSAD.
- La 2<sup>e</sup> cérémonie de remise des diplômes scolaires est un repère dans le parcours des jeunes.

#### \_\_ Activité

- Suspension d'une semaine en septembre de l'UEE pour cause de COVID-19 et test de tous les jeunes de l'ITEP.
- Absentéisme plus élevé à l'ITEP et baisse d'actes par le SESSAD lors des confinements.

- Adaptation de l'activité aux besoins effectifs des jeunes, compensée entre les modalités de l'ITEP et du SESSAD:
  - Internat : 66 %Semi-internat : 78 %SESSAD : 130 %.
- ▶ Peu de cas de COVID-19 et de cas contacts : bonne intégration par les jeunes de la fonction protectrice des gestes barrières rigoureusement exigés à l'ITEP.
- Opportunités lors de l'accompagnement au domicile :
- Transfert dans sa vie de famille des compétences acquises à l'ITEP.
- Évaluation des réussites et des objectifs à retravailler.
- Soutien des compétences parentales très apprécié.
- Dynamisation des parcours :
- Des retours en milieu ordinaire plus rapides donc plus jeune.
- À l'ITEP, 9 sorties dont 6 en milieu ordinaire; 5 inclusions en lycée pro et CFA.

#### Nos partenariats:

- ➤ Excellent bilan des 9 mois de l'Unité externalisée d'enseignement dans le collège de Brou, reconduite avec 10 jeunes (1 enseignant + 1 éducateur).
- Suspension pendant la crise sanitaire des échanges avec SEILLON et l'AFIS.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Le nouvel accord d'établissement sur la durée du travail appliqué depuis septembre amène des règles qui favorisent les bonnes conditions de travail.
- L'analyse des pratiques professionnelles a été salutaire, pour soutenir la démarche éducative de remise en réussite des jeunes en situation de COVID-19, et pour se voir

- ensemble réussir ce challenge.
- Quelques salariés ont été temporairement déstabilisés personnellement et professionnellement lors du 1<sup>er</sup> confinement.
- Formations: plébiscite de la formation de niveau 2 sur la prévention des crises faisant suite à la formation de gestion contenante des crises.

### Gestion financière

- Dernière année avec deux budgets distincts avant le passage en un seul budget de DITEP en 2021.
- Taux d'évolution de la DGC supérieur à notre prévision.
- Attribution de CNR de prime COVID supérieur à notre dépense finale.
- Dépenses non réalisées en conséquences de la COVID-19 : fluides, alimentation, transports jeunes et activités et logistique des camps, report de nombreuses formations collectives.
- Gel des moyens rationalisés sur le groupe 2 pour les redéployer à partir de 2021 selon les nouveaux besoins du passage en dispositif : éducateur scolaire, psychologue, éducateur transversal au dispositif.
- Résultats comptables ITEP de 143 k€ et SESSAD de 32 k€.

### Projets immobiliers

- Parking: étude, demande d'autorisation, montage financier. Début des travaux reportés à 2021 (COVID-19).
- Accueil au DITEP et au restaurant pédagogique :
- Nouvelles peintures intérieures.
- Autorisations d'une signalétique dans Bourg-en-Bresse.
- Création du site internet du
- « Restaurant pédagogique ». Mais restaurant temporaire fermé.

### Sécurité - qualité

- Rapport d'évaluation interne restitué chaque année, en un seul rapport.
- Lancement de l'enquête satisfaction des familles sur l'admission.
- Préparation pour expérimentation du logiciel qualité AGEVAL début 2021.
- Nombreux protocoles en situation de COVID-19 pour le maintien de l'activité, Plan Bleu et Plan de Reprise progressive de l'activité.
- L'écriture collaborative du Projet d'établissement 2021-2025 (à finaliser en 2021).
- > CPOM 2:100 % des actions réalisées.

### OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- → Finalisation de l'écriture du Projet d'établissement 2021-2025.
- ▶ Un seul budget commun à l'ITEP et au SESSAD. Tenir une activité flottante répondant aux besoins évolutifs chaque année. Comptage de l'activité non plus par services (internat, semi-internat, SESSAD) mais par types d'accompagnement : 45 acc. de jour + 25 acc. de nuit + 8 acc. de nuit séquentiel + 54 acc. ambulatoires
- Finalisation du parking en juin.
- Réouverture du restaurant pédagogique et activation du site internet.
- Extension du logiciel AGEVAL et lancemen du logiciel de gestion du dossier usager.
- ◆ Étude de création d'une seconde classe externalisée.
- Et... rester force de proposition pour des besoins non-couverts.

## Les Marmousets

MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL

Améliorer la fluidité des parcours des enfants et des jeunes.



### **ADMINISTRATEUR:**

Bernard Alligros

#### DIRECTRICE:

**Brigitte Bernard** 

#### LIEU:

Ferney-Voltaire (01)

ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF

<u>MECS</u> Accueil de



75 enfants âgés de 4 à 18 ans

groupes d'internat sur le pôle Pays de Gex et le pôle Haut-Bugey : internat, séquentiel, Safren (service d'accompagnement familial renforcé), activités de jour (service de remobilisation scolaire), appartements pour jeunes majeurs.

Petites unités d'internat avec un accueil entre

8 et 14 enfants / adolescents.

Double habilitation: conseil départemental de l'Ain et Protection Judiciaire de la Jeunesse Auvergne-Rhône-Alpes. 14 places pour mineurs ou jeunes majeurs de 17 à 21 ans.

places financées par le conseil départemental de l'Ain et deux par la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

2 places d'accueil d'urgence.

### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- L'établissement a dû gérer la crise de la COVID-19 qui a réclamé réactivité, adaptabilité et créativité. Pour autant, après une période d'ajustement, la structure a œuvré dans la poursuite des objectifs qu'elle s'était fixée pour cette année, même si certains projets ont dû être décalés dans le temps.
- Comme cela était prévu et validé par le département, le nombre de mesures Safren sur le Haut-Bugey a été augmenté et une éducatrice a été embauchée à temps complet. À ce jour, deux équipes Safren sur les deux territoires travaillent en transversalité dans différentes instances.
- De manière globale et pour améliorer la fluidité des parcours des enfants et des jeunes, l'établissement a continué à



accompagner les équipes dans la mise en place concrète sur le terrain des plateformes de services. La pandémie a accéléré ce processus par des actions de solidarité et de soutien inter-équipes.

- Une responsable sécurité et qualité a été embauchée et a participé au développement du processus de changement et de son accompagnement auprès des équipes.
- Néanmoins, la réécriture des projets de service des internats n'a pas pu être finalisée.
- Pour répondre aux besoins repérés sur le terrain, trois formations collectives ont été organisées : la reconduction de la formation sur la communication non violente, l'intervention à domicile dans le cadre du Safren et la formation sur la contenance dans les situations de violence.
- En juin 2020, un bilan a été effectué avec chaque structure et service sur l'année scolaire écoulée mais également sur la période de la COVID-19 et notamment le confinement. Cela a ainsi permis de repérer et d'inscrire dans les pratiques ce que la crise sanitaire a fait émerger en termes de compétences, d'outils et d'actions éducatives.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Impact de la COVID-19: absence des salariés (224 en 2020 contre 176 en 2019); télétravail pour le personnel administratif; formations reportées ou dispensées en visioconférence.
- Absence de deux Chefs de service durant l'année (Pôle Éducatif + Hespérides).
- Mouvement du personnel (158 embauches en 2020 contre 51 en 2019).

Pour répondre aux besoins repérés sur le terrain, trois formations collectives ont été organisées.

- Sollicitation de personnel intérim pour les différents services (Hespérides, Daphnés, My Dream, Licorne...) personnel éducatif et services généraux.
- Téléconsultation pour les rendez-vous avec la médecine du travail.
- Services à l'effectif (CDI + CDD).

### Gestion financière

- La MECS présente un résultat comptable excédentaire à 57 664,55 € pour l'année 2020. Signalons qu'une reprise de provision de 97 k€, relative à la dépréciation de l'ancien bâtiment des Hespérides démoli, permet d'obtenir ce résultat qui serait sinon déficitaire.
- Par groupe budgétaire, les économies et dépassements sont les suivants :
- Groupe 1 : économie de 30 000 € sur les charges du groupe 1. En effet, les frais de carburants, de camps, réception... ont été réduits du fait des confinements du mois de mars et de septembre.
- Groupe 2 : dépassement de 300 000 € lié à un coût exceptionnellement élevé de l'intérim (591 k€). Le budget n'est pas prévu pour autant de remplacements qui se situent habituellement plutôt autour de 200 k€.

### ☼ ÉTABLISSEMENTS

- Groupe 3 : pour la dernière année budgétaire, une économie sur le différentiel de taux d'intérêts de 164 k€ a été réalisée. En effet, à partir de l'exercice 2021, une partie de ce budget sera ventilée sur d'autres postes budgétaires, comme convenu avec le CD.
- Concernant le SHID, l'exercice 2020 se termine avec un résultat excédentaire de 91 000 €. Par groupe budgétaire, une économie de 33 000 € est réalisée pour le groupe 2 et de 30 000 € pour le groupe 1.
- Par ailleurs, l'exercice comptable 2020 est marqué par le reclassement comptable de l'avance reçue du conseil départemental en 2017 et 2018, avance de 357 327,57 €. La demande a été faite au CD pour reclasser cette somme en fonds dédiés.

### Projets immobiliers

- Constat de malfaçons importantes sur les bâtiments des Hespérides. Des entreprises sont intervenues à partir d'août 2020 pour des recherches de causes. Le problème de fissure du carrelage a été rapidement identifié, mais la moisissure nécessite encore des recherches.
- Le projet concernant le réaménagement du site de Ferney-Voltaire est en cours de réflexion avec le Département de l'Ain et la Mairie de Ferney-Voltaire.

### Sécurité - qualité

L'évaluation interne commencée en septembre 2020 a été interrompue par la crise sanitaire, ce qui a nécessité



un réajustement quant aux modalités d'enquêtes prévues. L'évaluation interne s'est effectuée par structure et se terminera en juin 2021. Initialement, l'objectif était de la conduire de façon transversale avec la formation d'un référent par thème afin d'approfondir chaque sujet et de comparer pleinement les éléments.

 Suite à l'audit sécurité énoncé l'an passé, une enquête sécurité a

été menée auprès des enfants et professionnels. Un plan d'actions a été rédigé en fin d'année 2020 et présenté aux équipes. La première étape a été d'écrire une politique sécurité, élément qui ressortait des points d'amélioration mentionnés dans le cadre de l'audit. Le deuxième point à déployer est l'amélioration du système de communication. Nous travaillons sur la mise en place d'un intranet



avec un groupe de travail démarré en septembre 2020 et constitué d'un éducateur par structure. Le projet est soutenu et accompagné par Guillaume Mithieux, directeur des Systèmes d'Information à l'ORSAC.

• En collaboration avec la médecine du travail, le travail autour des risques psycho-sociaux débuté en 2017 s'est achevé fin 2020 par la rédaction d'un plan d'amélioration des RPS. Le projet concernant le réaménagement du site de Ferney-Voltaire est en cours de réflexion avec le Département de l'Ain et la Mairie de Ferney-Voltaire.

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Poursuite de la gestion de la crise COVID-19 qui prend beaucoup de temps et d'énergie (remplacements, scolarisation des enfants et des jeunes, déstabilisation et insécurité sur certains groupes suite aux mouvements du personnel...).
- Finalisation des projets de service des internats.
- Présentation de l'évaluation interne à toutes les équipes et services et des plans d'actions lors des bilans de fin d'année de juin 2021.
- Mise en place d'intranet en accompagnant les équipes sur le terrain.
- → Rédaction de la base du document Registre de traitement RGPD.

# **Maison d'enfants Saint-Vincent**

MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL

2020 est l'année de toutes les ruptures avec le temps et le monde ordinaire : la quasiintégralité de l'équipe cadre a changé ou a changé de poste. Une vingtaine de nouveaux salariés a rejoint l'établissement, soit à l'occasion de départs soit de créations de poste (1 salarié sur 5 est un nouveau visage). La COVID-19 est passée par là, brisant tous les rythmes: scolaires, sorties, visites en famille, colonies... 2021 n'est pas attendue comme une simple sortie de crise, mais comme une année de refondation.



**Protection** de l'enfance



Maieurs 18-21 ans



dispositif Mineurs Non Accompagnés 14-21 ans

MECS, Villa Ado, Accueil de Jour, SAED, appartements éducatifs Jeunes maieurs



#### **ADMINISTRATRICE:**

Laurentia Palazzo

### DIRECTRICE / DIRECTEUR:

2019 – Dominique Zorzini Mai 2020 - Romain Houdusse

#### LIEU:

Oullins (69)

### Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Ouverture du dispositif MNA et arrivée des premiers mineurs.
- Départ de Dominique Zorzini en retraite (directrice).
- Arrivée de 3 nouveaux chefs de services éducatifs et d'un nouveau directeur.
- Activités partagées entre l'Accueil de jour et la MECS durant le confinement.

#### Activité

- L'activité médico-sociale : 31 074 journées ont été réalisées, pour un effectif de 173 enfants ou jeunes adultes.
- Une année marquée par la situation sanitaire et au cours de laquelle de nombreuses activités ou partenariats n'ont pu se faire.

- Une année avec une sous activité sur 4 services.
- Pour le dispositif l'ÉLAN, cela s'explique par une montée en charge percutée par la crise sanitaire.
- Pour la MECS et la Villa, pas d'accueil de nouveaux jeunes en juillet, à un moment où les équipes n'étaient pas en mesure de le faire, puis l'établissement n'a pas reçu de dossier en septembre et décembre.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Identification d'un ensemble d'imprécisions et de contradictions dans l'accord signé en 2019 entre la direction et les élus.
- Finalisation du recrutement de l'équipe MNA.
- Départ en retraite de la directrice, du RESEG et d'une maîtresse de maison.
- Au 31 décembre 2020, l'effectif de l'établissement est de 99 salariés.

### Gestion financière

- MECS: le résultat comptable est de -180 947 € et après retraitement administratif, il est déficitaire de -226 449 €.
- Villa : le résultat comptable est de
   -25 832 € et après retraitement administratif, il est déficitaire de -25 832 €.
- Accueil de jour : le résultat comptable est de 93 693 € et après retraitement administratif, il est excédentaire de 111 240 €.
- SAED: le résultat comptable est de 52 042 € et après retraitement administratif, il est excédentaire de 37 840 €.

# Ouverture du dispositif MNA et arrivée des premiers mineurs.

- Service Jeunes Majeurs : le résultat comptable est de 43 911 € et après retraitement administratif, il est excédentaire de 61 380 €.
- Service l'ÉLAN Hébergement : le résultat comptable est de 76 001 € et après retraitement administratif, il est excédentaire de 87 708 €.
- Service l'ÉLAN Accueil de jour : le résultat comptable est de 75 209 € et après retraitement administratif, il est excédentaire de 80 786 €.

### Projets immobiliers

- PC déposé en mai 2020, accepté en décembre 2020 pour le projet l'ÉLAN.
- Refonte du projet accessibilité avec la mise en place d'un élévateur au sein de la grande maison.
- Poursuite des travaux d'isolation thermique.

### \_\_ Sécurité - qualité

La Commission Systèmes d'information Qualité (SIQ) s'est remise en place, avec l'appui du DSI de l'ORSAC et l'arrivée d'un alternant en licence informatique, sur un poste de référent informatique..

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- ➤ Réécriture du proje d'établissement.
- Stabilisation des équipes.
- ◆ Poursuite de l'ouverture du service l'ÉLAN et préparation de son intégration dans les nouveaux locaux
- Poursuite de la digitalisation de l'établissement (serveur, mail, GTA, DUI...) et du plan d'actions SI.





# Service d'Accompagnement à Domicile (SAD)

Des équipes engagées qui s'adaptent au contexte sanitaire pour assurer une continuité de service et répondre à l'évolution des violences et conflits sévères de séparation.

### **ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF**



Le service réalise des Aides Éducatives administratives et judiciaires à Domicile Renforcées dans un rythme renforcé, à raison en moyenne d'une rencontre

une fois par semaine, pour entre 0 et 18 ans, en faveur des familles qui relèvent de la Protection de l'Enfance.



### **ADMINISTRATEUR:**

Michel David

### **DIRECTRICE:**

Joëlle Rabilloud

### LIEUX:

Saint-Clair-de-la-Tour et Bourgoin-Jallieu (38)

### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Le service SAD équipe Saint-Clair-dela-Tour a déménagé dans de nouveaux locaux plus spacieux, plus lumineux et bien rénovés par la mairie. Cette nouvelle configuration permet de meilleures conditions dans nos pratiques.
- Le Diagnostic d'évaluation du Milieu Ouvert, à l'initiative du Département de l'Isère, pourrait avoir des conséquences importantes pour le SAD dans la mesure où, à terme, il n'y aurait plus de mesures d'aides éducatives renforcées. Il y aurait des mesures uniques modulables.
- Le calendrier, au vu du contexte sanitaire, a été repoussé d'une année

(janvier 2022). L'enjeu est fort au niveau du nombre de mesures à venir pour un temps plein d'éducateur et du financement des structures d'aides à domicile. Il ne faut pas oublier que le SAD a été créé pour mettre en place des mesures éducatives renforcées et que le cahier des charges a été créé suite à l'expérience de notre service. Des écrits ont été transmis au Département afin de défendre le travail de fond que nous effectuons auprès des familles et des jeunes en utilisant les divers outils de communication et formations complémentaires que nous avons compris, appris et théorisés depuis l'ouverture du service en 2009 : violences, conflits sévères de séparation, systémie, approche médiation... Nous souhaitons aussi intégrer la médiation animale, l'expérimentation de la thérapie familiale, des ateliers d'enfants de parents séparés..., qui pourraient renforcer la « couleur » du SAD.

- Un projet jeune concernant des ados de 15 à 18 ans pris en charge par le SAD permet des mises en situation professionnelle notamment lorsqu'ils sont en décrochage scolaire ou « en panne » dans leur orientation et insertion. Des chantiers éducatifs et stages sont régulièrement pensés.
- Le SAD a également pu bénéficier du projet « Nature et Lien social » avec des animateurs nature sur les Espaces Naturels Sensibles (ENS) du Département de l'Isère, projet initié pour les enfants de l'Aide sociale à l'enfance et travail sur la relation parents-enfants au travers d'un projet nature.
- Le projet d'établissement du SAD a été réactualisé et est finalisé.

Nous souhaitons aussi intégrer la médiation animale, l'expérimentation de la thérapie familiale, des ateliers d'enfants de parents séparés..., qui pourraient renforcer la « couleur » du SAD.

### \_\_\_ Gestion des ressources humaines

- La formation Approche Médiation pour l'ensemble des professionnels a impulsé une dynamique très positive au sein des équipes pour répondre au plus près des besoins des familles, notamment lors de conflits importants avec des outils concrets et précis.
- Un temps d'échange et de partage entre les deux équipes, dans un lieu extérieur, a été mis en place afin de pouvoir nous transmettre des outils de relation et communication, avec les complémentarités de chacun en lien avec nos formations individuelles complémentaires respectives (médiation familiale, atelier jeunes à l'aide d'un support jeu, médiation animale...).
- Nous avons également été formés sur les violences sexuelles, et, lorsqu'un

parent souffre de troubles de santé mentale : mieux accompagner la famille, mieux protéger l'enfant...

### \_\_ Sécurité - qualité

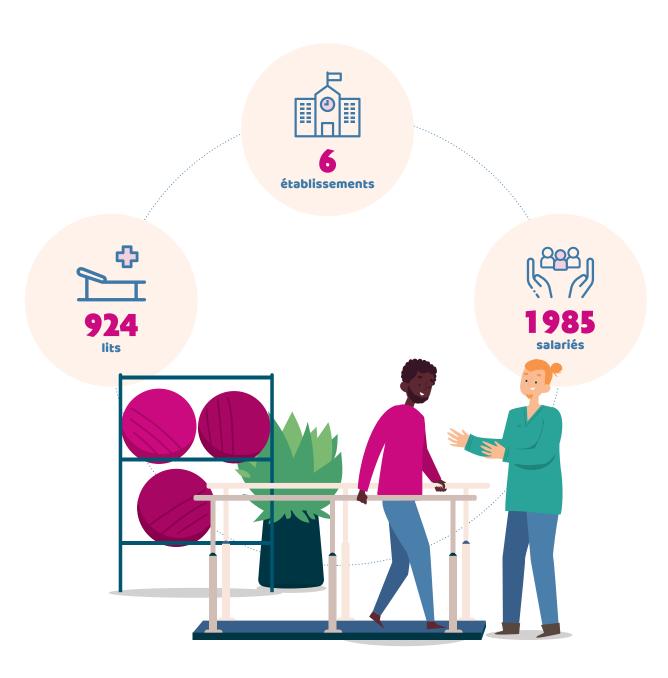
- Les journées Démarche Performance du Dispositif Enfance Nord-Isère (MECS, AJ et SAD) ont abouti à 3 thématiques de travail retenues à l'issue des 2 journées de travail de septembre 2020 :
- Confort professionnel.
- Services généraux : place et rôle des maîtresses de maison, service technique.
- Outils numériques.
- Un PPI Service Informatique a été formalisé: téléphone pour chaque éducateur, opérateur téléphonique unique sur les 2 sites de travail, travail sur l'évolution du logiciel des usagers.
- Le lien avec le service Communication est constructif: FLASH INFO, ORSAC Liaison, carte professionnelle.

### Projets immobiliers

 Le travail sur le Projet Immobilier regroupant MECS, Accueil de Jour et SAD se poursuit.



# Sanitaire



# **ORSAC-ATRIR**

- SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL -

L'année 2020 a permis de constituer l'Unité territoriale (UT) ORSAC-ATRIR Santé et médico-social dans le cadre de la fusion absorption de l'ATRIR par l'ORSAC. Cette fusion est rétroactive au 1er janvier 2020, et dans ce contexte est abordée dans ce présent l'activité de l'ensemble des établissements.



### **ADMINISTRATEUR:**

Jean-Louis Pépin

### **DIRECTRICE:**

Émilie Pingand

### LIEU:

Nvons (26)

### \_\_\_ Faits marguants et orientations de l'année écoulée

### COVID-19

- La crise sanitaire liée à la COVID-19 a affecté les établissements de l'UT durant l'année 2020 :
- Déprogrammation des séjours des Rieux en SSR et laboratoire du sommeil en mars 2020.
- Création d'une unité COVID-19 durant 2 mois en lieu et place des lits du laboratoire du sommeil, reprise d'une activité en SSR fortement

aménagée à ce jour compte tenu des gestes barrières et de l'évolution de la dépendance médicale des patients.

- Aucun cas COVID-19 sur l'USLD les Fontgères.
- La Pousterle a connu un cluster au sein de l'établissement touchant 95 % des résidents (11 décès) et 77 % du personnel, malgré cela l'équipe a répondu présente.
- L'ESAT les Airiannes a fait le choix de maintenir les hébergements et l'accueil des personnes en situation de handicap dans le travail. Aucun cas de COVID-19.

- L'impact psychique des résidents et de leur famille est perçu, un épuisement exprimé des salariés malgré les moyens mis en place.

### **Fusion**

 Une large campagne de communication auprès des CSE ATRIR et Pousterle, de l'ensemble des professionnels dans le cadre des réunions de service, et des usagers, et par voie de presse a été menée lors de l'année 2020 sur le projet de fusion. Cette communication a permis l'adhésion des salariés malgré

ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF

### Sanitaire

L'ARIA: centre de consultation externe (consultations, radiologie, fibroscopie, EFR...)



**LES RIEUX:** 

MCO: 15 lits de médecine pour patients respiratoires en situation aiguë de leur pathologie

SSR: 61 lits en hospitalisation complète pour patients respiratoires en situation chronique de leur pathologie avec un plateau de réentraînement avec balnéothérapie

5 lits en laboratoire du sommeil pour le diagnostic et la prise en charge des patients souffrant de pathologies du sommeil agréés par la SFRMS (Société Française de Recherche et de Médecine du Sommeil)

Adultes Handicapés et Insertion



LES AIRIANNES : 30 personnes accueillies :

- ESAT
- -Le Foyer d'hébergement La Maison du Mûrier
- Le Foyer appartements

Personnes âgées

**LA POUSTERLE:** 

**EHPAD:** 



76 places en hébergement permanent ou temporaire dont une unité

Alzheimer de 14 places

Résidence Autonomie:

77 places

Trestaurant pour la résidence autonomie

L'USLD (Unité de soins longue durée) LES FONTGÈRES :

56 places

l'inquiétude d'un tel changement qui s'est concrétisé par un vote à l'unanimité des CSE respectifs.

- La fusion dans le contexte de la COVID-19 a été décalée d'un trimestre ce qui l'a rendu effective au 1er janvier 2021 avec une rétroactivité au 1er janvier 2020.
- Dans le cadre de la fusion, des mutualisations d'ores et déjà engagées lors du mandat de gestion ont été poursuivies : direction, service administratif et financier, RH, qualité, informatique, astreintes (technique et administrative), systèmes d'information...

### Divers

- Nouvelle équipe de direction suite au départ de Philippe Mourier. Émilie Pingand nommée directrice. Caroline Brunet nommée directrice adjointe en charge du secteur médico-social et plus particulièrement de la Pousterle.
- Divers projets immobiliers.

### Activité

- La COVID-19 a fortement impacté l'activité sanitaire de l'UT (Les Rieux et L'Aria).
- Des mesures compensatoires de recette (T2A, DMA) ont été allouées aux Rieux, et nous sommes toujours en attente des mesures concernant les LISLD
- L'activité du secteur médico-social est quant à elle constante, une baisse d'activité débute fin d'année 2020 et impactera 2021 sur le secteur de PA.

### — Gestion des ressources humaines

- Le climat social est positif dans le contexte de la fusion.
- Le SEGUR de la santé est perçu comme une vraie valorisation auprès des professionnels de l'UT, seuls les personnels affectés à l'ESAT les Airiannes n'ont pas perçu cette prime.
- La réorganisation totale des services logistiques et soins de la Pousterle a été réalisée et mise en place avec succès.
- L'animation des CSE, respectifs aux entités Rieux et Pousterle, est assurée par la direction. Les CSE fusionneront lors de leur renouvellement. Des membres ATRIR et des membres Pousterle représentent les établissements au CSE Central de l'ORSAC.
- Diffusion du nouvel organigramme ATRIR avec déclinaison des services support propres à l'établissement.

### **GPEC**

 Changement de directeur, du cadre de santé des Rieux, du médecin de l'USDL

- et du médecin coordonnateur de la Pousterle suite à des départs en retraite. Changement de directeur adjoint suite à sa mutation sur le secteur médicosocial PH.
- Difficultés de recrutement des médecins, kinésithérapeutes et infirmiers.
- Suite à la fusion, les pratiques RH, accords, gestion et traitement des dossiers ont été uniformisés.

### Formations majeures

- DU Antibiothérapie, ventilation respiratoire à domicile.
- Enregistrement polygraphique du sommeil.
- ➤ Réhabilitation respiratoire (tests pratiques).
- ➤ CH Montélimar : Diabète, soins palliatifs, Escarres, Douleur, Troubles nutritifs...
- Intubation, Échographie CH Orange.
- Hygiène (CLIN ou autres, endoscopie...).
- Gestion médicamenteuse.
- Gineste et MARESCOTTI.
- Analyse de la pratique professionnelle.
- > PRAPS.
- > RABC, HACCP.
- Logiciel métier adm et soins, BLEUKANGO.
- Management équipe de soins, formation médecin coordonnateur, rôles et missions des infirmiers.
- Formations obligatoires.

### Gestion financière

Les résultats arrêtés à ce jour ne tiennent pas compte de la phase 4 bis du secteur sanitaire.

### Résultats des établissements sanitaires

- ➤ Rieux (MCO, SSR, Laboratoire du sommeil) : + 255 291 €
- > USLD Les Fontgères : 67 982 €

### Résultats des établissements médico-sociaux

- Foyer appartements : -2 454 €
- > Foyer hébergement : +16 794 €
- ► ESAT Gestion : -4 364 €
- > EHPAD: +13 098 €
- ▶ RA: -10 023 €
- Restaurant Pousterle: +252 €

### Activité hors budget financé

- > Unité territoriale : +91 663 €
- ARIA centre de santé : -28 759 €
- > ESAT Production: +134 017 €
- > Services: +18 161 €
- Dom: +323 046 €
- Résultat cumulé au 31 décembre 2020 sur l'entité ATRIR : + 523 648 €.

### \_\_\_ Investissements

- Les investissements ont été réalisés en conformité avec le PPI.
- 90 000 € de CNR ont été obtenus pour l'EHPAD la Pousterle pour le financement du reste du parc de rail de transfert et de lits médicalisés (soit 76 lits et 47 rails financés en totalité par CNR obtenus depuis trois ans).

### Projets immobiliers

Un travail important a été réalisé avec les services support de l'ORSAC et AIA pour le projet immobilier de la Pousterle, malheureusement le rapport amiante fait apparaître une présence forte d'amiante dans le bâtiment actuel de la résidence

- autonomie avec un coût de désamiantage d'un montant très élevé.
- Dans ce contexte, il est prévu que l'EHPAD de la Pousterle soit implanté sur le site des Rieux (mutualisation du personnel, sécurité, dynamique de l'unité territoriale, appartenance des salariés, presse locale...).
- → Pour la résidence autonomie, des discussions entre l'ORSAC, le Département, l'ARS, DAH (propriétaire des bâtiments de la Pousterle) et la mairie de Nyons sont en cours, dans une dynamique de territoire.
- ▶ Compte tenu d'inadéquation de la cuisine des Rieux et de la vétusté de celle de la Pousterle, il a été validé la création d'une cuisine centrale commune à l'ensemble des établissements de l'Unité territoriale et dimensionnée pour du portage de repas. Cette cuisine centrale sera implantée dans un bâtiment situé aux abords de l'ESAT de 400 m² et disposera d'une salle de formation. Elle permettra d'accueillir des personnes de l'ESAT dans un projet de production de cuisine PAS à PAS.
- La maison mitoyenne à la Pousterle a été rachetée pour permettre de compléter ou étendre les activités de l'Unité territoriale.

### \_\_ Sécurité - qualité

Compte tenu de la crise sanitaire, de nombreuses cellules de crise ont été effectuées afin d'adapter l'organisation aux contraintes internes et externes. Ces réunions ont concerné l'ensemble des établissements de l'UT. Dans le cadre du cluster de la Pousterle, de l'expertise technique a été apportée par l'équipe de l'ATRIR, notamment sur le plan médical et de l'hygiène hospitalière.

- Le plan blanc a été mis à jour, notamment dans la partie relative à la gestion d'une épidémie; il a été complété selon la sévérité de l'épidémie et les demandes du ministère et/ou de l'ARS.
- La certification des établissements sanitaires, initialement prévue fin 2020, a été reportée en septembre 2021. Un travail important d'évaluation a été réalisé sur la base du nouveau référentiel. Une visite de certification à blanc a été effectuée en avril 2021.
- La dynamique qualité des établissements sanitaires se poursuit, notamment par la démarche des patients traceurs.
- L'évaluation interne de la Pousterle a été réalisée et doit être déposée prochainement.
- Les évaluations internes des établissements PH sont en cours de réalisation.
- Mise en place d'une chambre des erreurs.
- Mise en place de plex (écran numérique) pour diffusion des informations obligatoires, patients et salariés, en vue de la certification.
- Les établissements de l'Unité territoriale ont opté pour une base unique et commune sur bleumédi (Gestion procédure/protocole, base documentaire, FEI...).

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- ▶ Mise à jour au premier trimestre 2021 des divers documents institutionnels dans le cadre de la fusion (contrats de travail, projets d'établissement, livrets d'accueil personnels, stagiaires et usagers, règlements de fonctionnement, charte graphique et logo, contrats de séjour...).
- Finalisation des mutualisations et démarches relatives à la fusion.
- ▶ Réforme du SSR.
- ▶ Agrément SFRMS.
- Recherche appliquée (programme de recherche inter universités et intégré).
- ▶ Télé-réadaptation SSR.

## Centre de Soins de Virieu

### SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION

# \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Gestion crise COVID-19:
- Mutualisation des instances du CSV avec le Mas des Champs et mise en œuvre du CSE Réflexion autour de l'avenir de l'activité EVC en lien avec l'ARS: une orientation en unité post-réa.
- Ouverture des places d'Hôpital de Jour.
- Reconnaissance de l'activité de cancérologie.
- Toujours des difficultés de recrutement et encore plus dans le cadre de la gestion de l'absentéisme COVID-19.

- Candidature dossier HOP'EN.
- Démarche juridique dans le cadre de la DO réseau eau.
- Accueil d'un photographe professionnel qui a suivi les établissements dans la gestion de la crise COVID-19.

### Activité

- La moyenne d'âge est de 81 ans à Virieu, et de 79 ans à Bourgoin.
- À Bourgoin, le nombre de séjours est de 653 (en augmentation de 4,5 %) dont 609 séjours terminés.
  21 932 jours en 2020. La DMS est de 36,8 jours (en diminution d'un jour).
- À Virieu, le nombre de séjours est de 525 (en augmentation de 2,7 %)



### **ADMINISTRATEUR:**

Gérard Bonnel

### **DIRECTRICE:**

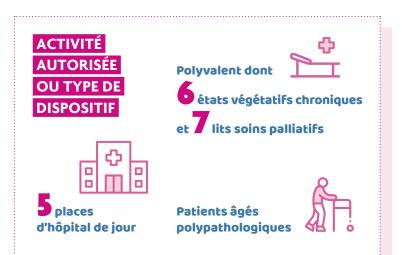
Karen Petit

### LIEUX:

Val-de-Virieu et Bourgoin-Jallieu (38)

dont 481 séjours terminés. On dénombre 19 855 jours en 2020. La DMS est de 39,3 jours (en diminution de 5 jours).

- Le total de l'activité cancérologie et soins palliatifs des 2 sites : 256 séjours (+6,6 %) et 8 756 jours (+18,9 %).
- ◆1 017 jours sont liés à la prise en charge COVID-19. 36 jours d'HDJ (ouverture en janvier et fermeture début mars).
- Chaque site accueille essentiellement les patients de son bassin de santé. Les patients arrivent prioritairement des courts séjours du Voironnais (pour Virieu) et Berjallien (pour le site de Bourgoin).
- Les moyennes de dépendance physique et cognitive à l'entrée sont fortes et en augmentation sur les 2 sites avec un score moyen de dépendance physique à l'entrée à Bourgoin de 12,2 et à Virieu de 12,7. Le score moyen de dépendance cognitive est de 5,5 à Bourgoin et de 5,3 à Virieu.



- L'état de santé souvent incomplètement stabilisé est à l'origine de fréquentes ré-hospitalisations (mode de sortie de 27 % des séjours de Virieu et de 14,3 % des séjours de Bourgoin) et de prises en charge lourdes, sur les 2 sites. 78 % des séjours relèvent d'un GME de niveau 2 (+14 % en 1 an).
- ▶ Il y a eu 83 décès en 2020.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Effectif global en CDI au 31/12/2019 : 185 personnes (91 % de femmes) pour 157,63 ETP.
- L'effectif global en CDI au 31/12/2020 est de 174 personnes (dont 89 % de femmes) pour 148.83 ETP (contre 185 personnes pour 157.63 ETP au 31/12/2019). Cette baisse s'explique par les postes à pourvoir, non pourvus par manque de candidats à la date du 31/12/2020.
- L'âge moyen est de 41,85 ans pour une ancienneté moyenne de 8,73 ans.
- ▶ 55,75 % des salariés sont à temps partiel.
- → Hausse du recours à l'intérim et aux CDD, due à des difficultés de recrutement (aides-soignants) et une baisse d'attractivité pour le CDI.
- On compte un turn-over de 10,87 %, en hausse par rapport à 2019 (8,11 %).
- ➤ Le motif d'absentéisme le plus important est l'arrêt maladie supérieur à 29 jours, suivi de l'arrêt maladie de 4 à 29 jours et des congés autorisés non rémunérés.
- L'investissement formation au-delà du minimum légal permet une bonne conciliation entre les projets collectifs et individuels.
- L'établissement continue d'investir régulièrement pour la santé et la sécurité des salariés. Il a intégré le programme pluriannuel TMS PRO de la CARSAT pour réduire les AT et les TMS.

- Malgré la baisse d'activité, l'établissement n'a placé aucun salarié en activité partielle. Toutefois, certains ont pu bénéficier de ce dispositif pour des raisons de garde d'enfant ou de certificat d'éviction.
- ➤ Sur le plan des salaires, 2020 a été marquée par l'attribution de la prime COVID en juillet et de la prime ORSAC en août, ainsi que par la revalorisation salariale SEGUR en décembre.

### Gestion financière

- > Un résultat excédentaire de 341 k€ qui a engendré une forte baisse d'activité (TO = 78,4 %), des charges d'exploitation supplémentaires et des pertes d'exploitation conséquentes. L'ARS a compensé les surcoûts COVID-19 et les mesures SEGUR par des notifications spécifiques fortes.
- Des investissements importants, 284 k€, dont 128,6 k€ en informatique (renouvellement PC/DMP).
- La réforme comptable sur les subventions d'investissements au 01/01/2020 a été entérinée et appliquée.
- Un taux d'endettement fort mais justifié par un projet architectural global et financé par une enveloppe DAF dédiée. Une trésorerie sereine de 2 088 k€.

### \_\_ Projets immobiliers

Pré de l'âne : projet de construction sur le terrain dit « le pré de l'âne » d'une structure de type résidence autonomie d'une capacité de 14 places.

### \_\_ Sécurité - qualité

• Gestion documentaire face à la pandémie de la COVID-19 en réajustement permanent suivant la réception des alertes MARS, la création d'outils partagés sur BMS et la poursuite d'audits et d'actions

- en vue d'améliorer nos IFAQ. La revue de processus 2019 a été reportée et faite en même temps que la revue 2020. Les représentants des usagers ont été informés des événements de façon régulière en l'absence de CDU du fait de la pandémie.
- Deux déclarations d'évènements indésirables sur le portail ARS pour le CSV (pour le processus SI Systèmes d'information avec la base de données osiris erronée, pour le processus Risque infectieux sur une plainte à risque contentieux pour une infection à Staphylocoque doré post-opératoire. À ce jour, pas de poursuite depuis novembre 2020).
- La dynamique de management par processus est poursuivie; les différentes instances (CME, CLIN, CLUD, CDU, etc.) fonctionnent et sont mutualisées pour les 3 sites, sauf le COMEDIMS du fait des 2 PUI.

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- ◆ Ouverture sur le site de Bourgoin-Jallieu de nos 5 places d'Hôpital de Jour en janvier 2020, avec une fermeture dès mars dans le cadre de la crise COVID. Objectif de reprise d'activité courant 2021.
- Ouvrir l'autorisation post-réa sur Virieu en juillet 2021.
- ➤ Finaliser le rapprochement administratif du CSV et du MDC (en cours avec l'ARS pour une mise en place au 01/01/2022).
- ◆ Poursuivre l'implication dans le programme TMS PRO et les réunions sur les organisations du travail, et mettre en place une étude des risques psychosociaux.
- → Changer le SIRH au 01/01/2022.

# **Centre Orcet-Mangini**

SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION -

Entre marathon, sprint et course d'orientation... sans boussole, au rythme des projets et chahutés par la crise sanitaire, 2020 a confronté l'établissement à des pans entiers d'incertitudes, voire de craintes où le travail en équipe et l'intelligence collective ont été nos meilleurs atouts. Entre adaptation quotidienne des organisations aux contraintes de l'épidémie et pilotage des projets sur des temps longs, il a fallu apprendre à agir dans un monde qui nous échappe, au gré des communiqués ministériels, recommandations et autre MARS!



#### **ADMINISTRATRICE:**

Marie Molina

#### DIRECTEUR:

Alain Schneider

### LIEUX:

Hauteville-Lompnes et Bourg-en-Bresse (01)





Hospitalisation complète:

et locomoteur)

Hospitalisation à temps partiel:

(neurologie)

Équipe Mobile Territoriale de Réadaptation/Réinsertion: Ain et Val-de-Saône Consultations externes post-AVC en SSR: Ain

## \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Le 13 mars 2020, tout semble avoir basculé. Alors que le projet d'établissement 2019-2023 mobilise toutes les équipes avec la construction du Pôle SSR de Bourg-en-Bresse et la reconversion du site d'Orcet en EAM, un virus imprévisible, le confinement, les vagues épidémiques successives ont bouleversé l'ordre des priorités. Au rythme des réunions de la Cellule de coordination COVID-19. des réorganisations, des pics de contaminations, de l'ouverture des secteurs COVID, puis fermeture... puis réouverture, il a fallu sans cesse s'adapter, innover et même anticiper certaines recommandations. Avec un total de 69 salariés COVID+ et la prise en charge de 92 patients positifs, l'établissement a tenu toute sa place dans le dispositif de santé du département de l'Ain et a participé aux instances de coordination animées par l'ARS ou la FEHAP, en région AURA comme au niveau national.

Malgré les épreuves et la fatigue accumulée

Avec la prise en charge de 92 patients positifs, l'établissement a tenu toute sa place dans le dispositif de santé de l'Ain.

durant des mois, cette crise a révélé des capacités extraordinaires d'inventivité et de solidarité entre les équipes et les patients. Les rééducateurs sont intervenus en renfort des soignants pour l'aide aux actes de la vie quotidienne, les patients sentinelles « paire-aidants » ont assuré des programmes d'éducation thérapeutique sur les gestes barrières. Le déploiement des outils digitaux pour les visites des familles ou dans le cadre des réunions professionnelles a aussi permis d'explorer ces nouveaux canaux de communication.





- En fonction d'indicateurs d'analyse de la situation épidémique, l'établissement a défini des scénarios d'organisation basés sur quatre niveaux d'alertes. Ce modèle de pilotage des décisions par la cellule COVID-19 a montré toute son efficacité et aidera à garder le cap de ces prochains mois.
- Mais 2020 restera aussi une année charnière et capitale pour l'établissement, avec la poursuite du déploiement des différents projets et l'implication de l'ensemble du personnel d'Orcet-Mangini.
- La construction du Pôle SSR de Bourg-en-Bresse tient toutes ses promesses : qualité du programme, spécialisation du plateau technique de rééducation et maîtrise du coût d'opération. Les premières visites ont eu lieu, dont le 9 avril dernier en présence de Mme Lebrun, Présidente de l'ORSAC, Mme Molina, Administratrice Déléguée et la direction du CH de Fleyriat. Alors que la mise en service est prévue en janvier 2022, l'ORSAC a pu rappeler à cette occasion ses ambitions au service du bassin burgien. Ces derniers mois

- ont néanmoins mis en évidence des points d'attention au niveau de l'hôpital public qui nécessitent des ajustements de stratégie et de calendrier notamment concernant les coopérations médicales et l'organisation des astreintes mais aussi la gestion en commun des moyens dédiés à la rééducation.
- La reconversion du site d'Orcet en Établissement d'Accueil Médicalisé pour adultes en situation de handicap est aussi une nouvelle étape à Hauteville-Lompnes.
- Après la démolition du bâtiment Jeanne d'Arc et le choix de l'équipe de Maîtrise d'œuvre (AIA), l'heure de la reconstruction et de la rénovation a sonné avec le dépôt du permis de construire au 15 septembre. Les derniers arbitrages rendus par le Conseil Départemental de l'Ain et l'ARS avec 2,3 M€ de subventions pour un coût prévisionnel de 7,5 M€, ont scellé le rétroplanning du projet. Le lancement des appels d'offres est en cours, les travaux doivent débuter dès septembre 2021 pour une livraison partielle en novembre 2022, puis Orcet réhabilité mi-2023.

- D'autres projets se sont aussi concrétisés cette année malgré les interférences de la crise sanitaire :
  - Le transfert des 5 lits d'EVC/EPR du CH public d'Hauteville : les travaux préalables ont été menés et ont permis le transfert de trois patients en février 2021 avec de prochaines admissions programmées.
  - Alors que le monde de la culture est à l'arrêt, dans le cadre du programme Culture et Santé, l'établissement a porté une activité street art avec production de différentes œuvres sur le thème : 3S, Street-art, Sport, Santé en partenariat avec le centre Hauteville 3S (Stages Sports Santé).
  - Dans le cadre de l'appel à projets « accidentés de la route », l'établissement a fait l'acquisition d'un simulateur de conduite de dernière génération en fin d'année. Son utilisation laisse entrevoir des potentiels d'activités importants partagés le 26 mars dernier avec M. Payebien, sous-préfet de Belley et M. Faugère, chef de l'unité sécurité routière lors d'une visite de l'établissement.
- > Enfin, 2020 c'est aussi des actions menées dans le cadre des projets initiés par l'Association.
- La préfiguration de l'Unité Territoriale du Plateau d'Hauteville a permis de lancer différents chantiers : regroupement des services comptabilité/paie/facturation et mutualisation en cours (administration/ conduite de projet/maintenance. sécurité, astreintes, etc.).

- Des projets plus ambitieux, porteurs de sens et de partage, sont amorcés avec la création d'une cuisine centrale qui se traduit déjà par l'intégration de travailleurs handicapés aux équipes de cuisine de Mangini. Une réflexion est amorcée pour d'autres fonctions logistiques, coursier, etc.
- Concernant notre engagement au sein d'H3S dans le cadre des activités sport-santé/handicap-inclusion, la crise sanitaire et les difficultés persistantes de gouvernance de l'association ont conduit l'établissement à se mettre en retrait depuis le 31 décembre. Pour Haut-Bugey Agglomération, l'ORSAC reste néanmoins un partenaire privilégié et l'Association pourrait rejoindre une instance de coordination et d'animation du projet de territoire dans les domaines du sport/santé. Une prochaine réunion est fixée au 30 avril.

### \_\_ Activité

- Avec un taux d'occupation de 74,82 % en hospitalisation complète et une baisse de 673 journées en hôpital de jour, l'activité est en deçà de l'objectif de 85 %. Pour autant, si on tient compte des contraintes d'isolement des patients en chambres individuelles depuis le 17 mars, l'établissement atteint 100 % de taux d'occupation.
- Concernant l'hôpital de jour, sa fermeture du 16 mars au 25 juin a permis d'affecter les personnels en renfort sur Hauteville. Sa réouverture n'a pas permis de profiter pleinement de nouveaux locaux sur le site du CPA, malgré la qualité des espaces mis à disposition.
- Si le déficit de 6 352 journées (12 %) traduit une baisse d'activité en volume, il ne reflète pas la réalité de la charge de

- travail absorbée par les équipes, parfois jusqu'à l'épuisement. La crise sanitaire a projeté nos personnels aux avants postes. Entre le secteur COVID-19 fermé de la première vague, la maîtrise des procédures et gestes barrières, modifiées sans cesse, l'absence des équipements de protection durant de longues semaines, l'incompréhension de certains patients confinés ou de leurs proches, etc., l'énergie déployée depuis plus d'un an par nos personnels doit être saluée.
- Les prises en charge en SSR restent fortement déstabilisées et seront encore impactées cette année alors qu'un nouveau modèle de financement se profile pour 2022 et que la publication des décrets d'autorisations est imminente. Ce changement de paradigme, alors que la crise sanitaire joue les prolongations, nécessitera encore des ajustements au cours des prochains mois.

### \_\_\_ Gestion des ressources humaines

- À l'instar des données d'activité, les indicateurs de gestion des ressources humaines ne traduisent que la partie immergée des transformations qu'elles soient subies ou induites par nos projets.
- Si l'effectif des personnels en CDI est parfaitement stable, celui des CDD progresse de 1.6 ETP en moyenne alors que l'intérim augmente de 7 ETP par mois (+203 %) pour compenser l'absentéisme du à la pandémie (+7 ETP par mois en moyenne pour motif de maladie).
- ➤ Côté emplois, l'agrément pour l'accueil des internes obtenu en début d'année a permis d'avoir accès aux médecins sous statut de Praticien Attaché avec le recrutement de différents candidats qui ont

- permis de stabiliser l'effectif médical, une première depuis de nombreuses années.
- → En revanche, s'agissant des soignants (Infirmiers(ères), Aides-soignant(e)s, Kinésithérapeutes, etc.) la persistance durable de postes vacants est une réelle préoccupation. L'accord d'entreprise signé début 2021 pour la mise en place d'une prime de cooptation a permis le recrutement de 5 salariés en CDI mais sans avoir l'écho attendu.
- ▶ Une expérience a été lancée pour intégrer des « agents soins » non diplômés, avec pour objectif de valider par la VAE une qualification d'Aide-soignant. Via un parcours d'intégration de deux mois, une formation théorique est assurée par nos personnels qui assurent aussi un tutorat de terrain. Trois sessions ont été organisées et ont permis d'intégrer 10 candidats.
- Malgré ce contexte, la dynamique des projets a été maintenue et des actions importantes ont été conduites pour accompagner les équipes dans l'appropriation des changements qui sont engagés.

Des projets ambitieux, porteurs de sens et de partage, sont amorcés avec la création d'une cuisine centrale qui se traduit déjà par l'intégration de travailleurs handicapés aux équipes de cuisine de Mangini.

- Les organisations cibles, les effectifs pour chacune des activités et pour les différents sites ont été arrêtés. Ils ont été présentés aux équipes, de même que les nouveaux métiers et parcours professionnels possibles. Au cours de l'été, une enquête a permis de faire un premier recensement des attentes des salariés et de leur capacité à se projeter dans ces nouveaux parcours professionnels. Sur 105 répondants, 35 % ont fait valoir en premier et deuxième choix le projet de Bourg-en-Bresse et 17 % celui de l'EAM. Au-delà des chiffres, c'est tout le pilotage du projet des Ressources Humaines qui a été amorcé en prévision du transfert d'activité à Bourg-en-Bresse, de la reconversion du site d'Orcet, sans oublier les changements induits par la création de l'Unité territoriale.
- ▶ Enfin, ce volet RH serait incomplet sans évoquer les différents chantiers initiés par l'ORSAC dont la digitalisation des systèmes RH de l'Association. Les équipes d'Orcet-Mangini sont mobilisées sur tous les fronts en tenant compte des enjeux de l'Unité territoriale.

### Gestion financière

Avec un résultat de 966 k€, dans le prolongement des excédents de 2019 (1 M 150 €) et 2018 (807 k€), l'établissement confirme sa capacité structurelle à préserver les marges nécessaires à la conduite des différents projets. Pour autant, cet excédent doit être relativisé compte tenu de la garantie de financement exceptionnelle en 2020, évitant ainsi une révision à la baisse de la

Dotation Modulée à l'Activité de 270 k€ au regard des 5 158 journées perdues en facturation. Différentes dotations complémentaires méritent d'être rappelées :

- Financement des surcoûts COVID-19 : 494 k€ pour un total de charges estimé à 600 k€ et des pertes de recettes compensées à hauteur de 117 k€.
- Les revalorisations SEGUR et primes COVID ont été compensées respectivement par des dotations complémentaires de 245 k€ et 104 k€, ainsi qu'une contribution de l'Association à hauteur de 38 k€.
- Dans le cadre de l'appel à projets « accidentés de la route », l'établissement a fait l'acquisition d'un simulateur de conduite de dernière génération en fin d'année. Son utilisation laisse entrevoir des potentiels d'activités importants partagés le 26 mars dernier avec M. Payebien, sous-préfet de Belley et M. Faugère, chef de l'unité sécurité routière lors d'une visite de l'établissement.
- Au titre des charges, la hausse de la masse salariale (+726 k€) est consécutive à la progression de l'intérim (+451 k€) et aux mesures de revalorisations salariales. De même, les charges d'amortissement et provisions augmentent de 299 k€ en prévision du transfert d'activité à Bourg-en-Bresse.

### \_\_ Sécurité - qualité

L'année 2020 a été marquée par un contexte sanitaire exceptionnel et le service qualité a été fortement mobilisé pour la



gestion de la crise sanitaire COVID-19: activation du plan de mobilisation plan blanc, participation aux cellules de crise, création des protocoles COVID-19 et mise en place dans les services, informationsensibilisation des professionnels, ETP patients sur les gestes barrières, création de l'unité COVID-19 (organisation matérielle et modalités de fonctionnement), suivi des cas COVID-19 et gestion des cas contacts, organisation des visites, RETEX gestion de crise.

Les formations qualité-hygiène aux nouveaux embauchés ont été maintenues (7 formations réalisées) et le service a participé à la formation des aide-soins (module hygiène et module droits des patients). Au niveau des évaluations : recueil des indicateurs CAQES, e-SATIS, analyse des questionnaires de sortie, enquête de satisfaction restauration. Concernant la gestion des risques, 233 El ont été déclarés et traités, la cellule d'analyse des El s'est réunie 12 fois.



Dans le cadre de l'appel à projets «accidentés de la route», l'établissement a fait l'acquisition d'un simulateur de conduite de dernière génération.

# OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Dans le prolongement de l'année écoulée, les mois à venir vont encore maintenir l'établissement sous tension, entre les projets et la crise sanitaire qui s'inscrit durablement dans le quotidien des établissements de santé.
- ➤ L'équilibre fragile, activité/finances, sous couvert de la garantie de financement jusqu'au 30 juin est d'autant plus précaire que la réforme du financement et des autorisations des SSR se fait dans un calendrier contraint et repose sur des équations aux multiples inconnues. Ce contexte nécessite une extrême attention et une réelle capacité d'adaptation au regard des projets immobiliers en cours.
- ▶ La fin des travaux du Pôle SSR à Bourg-en-Bresse et la préparation du transfert d'activité dès début 2022 ont conduit l'établissement à mettre en place 8 groupes de travail composés de personnels d'Orcet-Mangini et de l'Hôpital de Fleyriat. Le programme des réunions est soutenu d'ici au 30 juin. Il doit permettre d'arrêter la feuille de route du dernier trimestre et fixer les principes de fonctionnement de ce nouvel établissement. Quelques ajustements juridiques et financiers sont en cours d'arbitrage entre l'Association et la direction de l'hôpital. Mais au-delà des murs et des aspects techniques, c'est bien le pilotage du volet RH qui sera au cœur de nos priorités.
- ➤ Conséquence directe du transfert d'activité à Bourg, le début des travaux d'extension d'Orcet pour la création de l'EAM traduit l'engagement durable de l'ORSAC à Hauteville et le souci de proposer à nos personnels des perspectives professionnelles tournées vers l'avenir.
- ➤ Enfin, avec les premiers mois de la mise en place de l'Unité territoriale et le lancement du projet de rénovation de la Fréta, chacun a déjà pu appréhender les potentiels de coopération et les complémentarités qui s'ouvrent à nous. L'aventure ne fait que commencer...

# Centre Psychothérapique de l'Ain

### — Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Bien évidemment, l'exercice a été marqué par la gestion de la pandémie, freinant ainsi le déroulement d'un certain nombre de projets.
- Néanmoins, le CPA a pu lancer un travail de fond avec la réalisation des projets des services de soins avec l'aide du cabinet KPMG. Ainsi plus de 70 services sont en train de travailler à leurs projets.
- ➤ L'année 2020 a également vu l'ouverture de la Deep TMS en janvier aux patients, offre innovante.
- En septembre, l'ouverture du Centre de Thérapies Brèves a finalisé le dispositif, qui depuis est monté en charge et rencontre un grand succès.

### \_\_ Activité

- Les différentes vagues de confinement/déconfinement de l'année 2020 ont eu des répercussions sur l'activité globale de l'hôpital:
- La file active globale 2020 est en recul de 5,25 % (-820 patients).
- Le nombre de journées d'hospitalisation à temps plein est en recul de 6,51 % (-6 490 journées).
- Malgré une adaptation du recueil d'activité, qui intègre désormais

les appels téléphoniques comme une activité reconnue, l'activité ambulatoire est en recul de 5,20 % (-9 400 actes).

- Enfin, l'activité partielle des hôpitaux de jour a subi le plus fort impact sur son fonctionnement : fermeture totale de ces structures pendant 8 semaines, l'activité est en forte régression (-34 %, -3 805 journées).
- Aucun mouvement sur la capacité de l'hôpital sur l'année 2020, notre offre capacitaire s'établit au 31 décembre 2020 à 312 lits, dont 11 en pédopsychiatrie.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- La masse salariale est en forte hausse en lien avec plusieurs éléments exceptionnels décidés sur 2020 :
  - Prime COVID gouvernementale pour un montant total de 420 k€.
  - Prime PEPA de 390 k€ financée par l'Association ORSAC.
- Emploi sous la forme de CDD étudiants de 3 années d'IFSI pour pallier les nombreuses absences de personnels touchés par la COVID-19.
- → Sur le dernier quadrimestre 2020 : mise en place des décisions de revalorisations salariales pérennes



### **ADMINISTRATEURS:**

Thierry Degoul Benoît Frachon

### **DIRECTEUR:**

Dominique Bloch-Lemoine

#### LIEU:

Bourg-en-Bresse (01)

ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF

Centre hospitalier spécialisé en psychiatrie pour le personnel non médical, impact total 2020 de 920 k€, intégralement financé par un complément de dotation globale.

- L'épisode de la COVID-19 n'a pas masqué la pénurie de personnel médical observée depuis plusieurs années, nous avons toujours recours à un personnel intérimaire médical coûteux : 1 650 k€ sur l'exercice.
- Le montant prévisionnel des indemnités de fin de carrière dues au titre de 2020 s'élève à 823 k€.

### Données sociales au 31 décembre 2020

- Effectif personnes physiques: 1219.
- ETP: 1 107.87.
- CDI: 95 %.
- Femmes: 80,14 %, Hommes: 19,06 %.
- Âge moyen: 44 ans.

### **Gestion COVID-19**

L'année 2020 a été bien évidemment particulièrement marquée par la gestion de crise COVID-19, avec un fort impact sur le volet RH dans un contexte non stabilisé (gestion des personnels à risque, des isolements, de l'absentéisme, du dispositif garde d'enfants, mise en place du chômage partiel, du télétravail, actualisation du DUER et du RI, information consultation du CSEE sur l'ensemble des mesures prises avec 20 réunions extraordinaires dédiées sur l'exercice 2020).

### Organisation du travail

- Mise en place effective de l'annualisation du temps de travail à compter du 1er janvier 2020.
- Finalisation des paramétrages en GTA et ajustement des règles de gestion.

### **Formation**

- Annulation et/ou report de stages inscrits au plan de formation 2020 (40 %).
- \* Annulation des formations internes, avec maintien de quelques groupes incendie et hygiène.
- Seconde promotion d'IPA.
- Versement exceptionnel de 200 k€
  à l'OPCO SANTÉ pour maintenir les
  engagements 2020 reportés sur le plan 2021.
- Dépôt de programmes DPC relatifs aux démarches qualité (RMM, RCP, patient traceur).

### IRP/NAO

- Finalisation et adoption en juillet 2020 du RI du CSEE.
- Signature et mise en œuvre d'accords d'établissement relatifs à :
- L'attractivité médicale (prime de fidélisation et majorations de jours de NT non pris en fin d'exercice).
- Le dispositif dérogatoire et exceptionnel dans le cadre de la gestion de crise COVID-19 autorisant les dépassements du temps annuel de travail (35 h annuelles pour soignants et 56 h annuelles pour médecins) et majorant le taux des heures supplémentaires et complémentaires (50 %).
- La reprise d'ancienneté et technicité à l'embauche, portée sans effet rétroactif à 60 % au lieu de 30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### GRH

- Mise en place module de recrutement LinkedIn.
- Recours massif à l'intérim médical (1 350 k€).

- Actualisation du livret d'accueil du personnel.
- Contribution au cahier des charges SIRH ORSAC.

### Santé conditions travail

 Mise en place de la Commission de Maintien dans l'Emploi.

### Gestion financière

### Investissements

- Le montant des investissements au titre de l'année 2020 est de 3 478 k€, en léger recul par rapport à 2019 (3 830 k€), les différentes vagues de confinement/ déconfinement sont venues freiner notre planning d'investissements initial.
- Les investissements restent nombreux malgré un contexte sanitaire particulier :
  - Poursuite des travaux de construction du CMP Pivot OYONNAX.
  - Fin des études de l'Unité d'Hospitalisation de Courte Durée (UHCD) et début des travaux de terrassement.
  - Finalisation des travaux de réhabilitation d'un bâtiment culturel.
  - Construction de nouveaux axes de circulation dans le cadre du programme du schéma architectural de l'établissement.
  - Travaux de mises aux normes de sécurité.
  - Travaux d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments.
  - Matériels et logiciels de visioconférence, PC portables, tablettes...
  - Lits médicalisés, défibrillateurs...

### Résultats d'exploitation 2020

- Face à des surcoûts liés à des dépenses COVID-19, bien évidemment non budgétées, et des tensions de trésorerie, notre financeur a mis en place un dispositif de sécurisation de la trésorerie et une garantie du mode de financement : après une notification initiale le 11 mai 2020 (jour du déconfinement), cinq décisions modificatives sont venues compléter la dotation annuelle de financement au cours de l'année 2020, pour un montant total de 3 618 k€.
- Cette somme intègre la somme de 410 k€, au titre de la prise en charge de la totalité des surcoûts et pertes de recettes de tarification déclarées lors des première et deuxième vagues de confinement.
- Une prime COVID à destination de l'ensemble du personnel soignant non médical français a été versée au CPA. Ce financement complémentaire représente 422 k€.
- Dans le cadre des accords SEGUR de la santé, une revalorisation salariale du personnel non médical a été partiellement mise en place et financée à compter de septembre, puis de façon complète et pérenne à compter de décembre 2020. Cette enveloppe complémentaire de financement s'élève à 1 087 k€..
- Hausse de près de 100 k€ sur le poste d'achats de consommables COVID-19 (masques, surblouses, gel hydroalcoolique...).
- Le changement de prestataire du centre de services DSI, couplé à la nécessité d'orienter le personnel éligible au télétravail, a généré un surcoût de ces

- dépenses de près de 200 k€.
- Les différentes vagues de confinement sur l'année 2020 ont freiné les déplacements des salariés : -50 k€ sur le poste carburant, -80k€ sur les frais de déplacement.
- La pandémie COVID-19 a suspendu, voire stoppé, les missions de conseils et d'audits : 270 k€.
- Dans le contexte très particulier et chaotique de 2020, le résultat prévisionnel de l'exercice sera en excèdent de 1 282 k€.

### **EPRD 2021**

- Les investissements programmés pour l'année 2021 sont estimés à 8 040 k€.
- Cette hausse marquée par rapport à 2020 résulte de l'effet « rattrapage » des chantiers suspendus ou décalés avec le contexte pandémique de 2020.
- De façon non exhaustive, voici la liste des principaux chantiers envisagés pour 2021 :
- Poursuite et livraison du CMP Pivot OYONNAX.
- Poursuite de la construction du bâtiment Unité Hospitalisation Courte Durée (UHCD).
- Réaménagement des voies de circulation pour créer un centre piétonnier.
- Réaménagement des voies de circulation.
- Création de plusieurs espaces d'apaisement au sein des unités de soins.
- Début du chantier de la nouvelle unité Pédospsy.
- Poursuite des travaux de mise aux normes des bâtiments et de leur amélioration de performance énergétique.

- Finalisation de la migration vers un nouvel outil de messagerie.
- Gestion des identités du SIH.
- Changement du logiciel SIRH.
- Lits médicalisés, matériel de consultations...
- L'ensemble de ces investissements est en adéquation avec le plan d'investissements (2018-2024), plan validé par l'ARS et les différentes instances au titre de l'EPRD 2018 en début d'année 2018.

### Segment recettes

- Nous retenons l'hypothèse d'une DAF 2021 en forte augmentation, +5 700 k€ (+7,6 %) en lien avec l'intégration de l'effet année pleine des revalorisations salariales de la Loi SEGUR.
- Les recettes liées à l'activité hospitalière sont budgétées en hausse, en corrélation avec un meilleur taux d'occupation prévisionnel.

### Segment dépenses

- 35 ETP supplémentaires budgétés.
- Les tensions sur le marché du recrutement de personnel médical ne diminueront malheureusement pas, le budget 2021 intègre pour 1 350 k€ de charges de personnel intérimaire médical.
- Stabilité du budget des services techniques: utilisation de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux afin d'optimiser la performance énergétique et environnementale des équipements.
- Stabilité également du budget du service Logistiques & Achats: mise à profit des économies en lien avec nos procédures d'achats et de l'utilisation optimisée des centrales d'achats.

Avec le phénomène de digitalisation et de télétravail accéléré par l'actualité sanitaire, l'établissement poursuivra les mises à disposition de solutions nomades à l'ensemble du personnel éligible à ce type de travail : déploiement de solutions de visioconférence sur nos sites extrahospitaliers...

### \_\_ Projets immobiliers

- La schéma directeur architectural se poursuit et évolue en parallèle des projets médicaux.
- Le projet d'Oyonnax pour le CMP, CATTP, HDJ du secteur est se termine.
   La fin des travaux est prévue en juillet 2021.
- La construction neuve d'un bâtiment Accueil incluant une USEO (Unité de soins d'évaluation et d'orientation) a débuté. Le cabinet d'architecte Chassagne suit les travaux. Le bâtiment devrait être achevé en mai 2022.
- La rocade est terminée. Il reste des aménagements paysagers qui s'effectueront à l'automne.
- Les études pour la construction de l'unité pédopsychiatrique avancent. Nous sommes en phase APD et le cabinet d'architecte DOSSE déposera un permis de construire à l'été 2021.
- Le cabinet d'architectes BLEZAT a été choisi pour créer la MAS (Maison d'accueil spécialisée). Le permis de construire de ce projet ORSAC a été déposé fin mai 2021.
- Une procédure administrative est toujours en cours pour la démolition du bâtiment 6 (le Château).
- Les recherches de terrain et d'opportunité se poursuivent pour la création sur un site unique de la structure CMP, CATTP, HDJ du secteur Centre.
- ▶ La fermeture de la Renouée, la création

de la CTB avec la Deep-TMS, a contraint l'établissement à repenser son schéma architectural. Cette nouvelle version sera proposée en 2021 à l'ORSAC pour validation.

### \_\_\_ Sécurité

- Avec Vigipirate associé aux restrictions dues à la pandémie de la COVID-19, la sûreté s'est renforcée sur le site. Deux agents sont présents tous les jours pour assurer le contrôle d'accès et le respect des règles dans le parc.
- Les départs de feu volontaires ont explosé en 2020, obligeant l'établissement à reprendre rapidement son schéma d'organisation incendie en lien avec les préventionnistes.

### \_\_ Qualité

- ➤ Rapport de certification reçu le 08/07/2020
- Décision N°2020.0101/CCES/SCES-30544 du 01/07/2020 de la commission de certification des établissements de santé portant sur la procédure de certification de l'établissement de santé Centre Psychothérapique de l'Ain.
- Certification de l'établissement avec recommandation d'améliorations (B) pour une durée de 4 ans.
- Recommandation d'améliorations sur le processus « Dossier patient ».
- L'activité du service qualité durant l'année 2020 a été centrée sur la gestion de la crise COVID-19 et la gestion courante du service (gestion documentaire, gestion des El, enquêtes de satisfaction et réalisation d'audits...). Des travaux ont néanmoins pu être menés sur l'actualisation du plan blanc et la mise en place d'une nouvelle organisation de la gestion documentaire Qualité. Ces travaux seront finalisés en 2021.
- Les 2 objectifs suivants, prévus initialement

en 2020, sont en revanche reportés en 2021 suite à une impossibilité de conduire ces projets dans le contexte COVID-19:

- Déployer l'observatoire des pratiques du CPA relatif aux droits des patients selon le programme OMS Quality Rights (former un groupe pluri-professionnel d'auditeurs, mener des observations dans les unités de soins et intégrer des usagers dans les auditeurs).
- Déployer la formation/sensibilisation des professionnels par la chambre virtuelle.

- ▶ L'objectif principal pour l'exercice 2021 est la finalisation des Projets des Services qui permettra de fixer des objectifs à ceux-ci et de commencer à accoutumer les soignants à la notion d'activité qui va rentrer en ligne de compte dans le financement des hôpitaux psychiatriques en 2022.
- Le mois de septembre verra l'ouverture du CMP Pivot d'Oyonnax dans ses nouveaux locaux avec la création conjointe de l'Hôpital de Jour.
- ➤ Enfin, la mise en place du nouveau SIRH pour le 1er janvier 2022 ainsi que de gros travaux de sécurisation du système d'information sont également attendus.

### Clinique Mont-Fleuri

SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION

Projet de création d'un hôpital de jour sur Nice et engagement d'un projet d'extension immobilière, de restructuration des locaux et de réorganisation des activités.

### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Gestion de la crise sanitaire.
- Acquisition d'une parcelle de terrain jouxtant notre établissement en février.
- Lancement en mai 2020 d'une mission de programmation dans le cadre du projet d'extension immobilière.
- Renouvellement d'une partie de l'équipe médicale en juin 2020 et nomination d'un médecin coordonnateur.
- Mise en œuvre du nouveau projet médical et développement de la prise en charge des pathologies du système nerveux.
- Intégration de l'établissement dans les filières de prise en charge des pathologies neurodégénératives.
- Rencontres avec la Direction de l'Hôpital Privé Gériatrique Les Sources en juillet et octobre dans

le cadre du projet de création d'un Hôpital de jour sur Nice.

- Externalisation de la fonction de Technicienne de l'Information Médicale.
- ▶ PMSI : engagement d'une procédure LAMDA 2019.
- Refonte et sécurisation de l'architecture informatique.
- ▶ Instruction du projet HOP'EN.
- Renégociation du contrat de restauration (amélioration des engagements qualité, diminution importante des coûts de structure et participation aux dépenses d'investissement).
- Mise en service d'un tapis roulant Ezygain, tapis roulant connecté de rééducation de la marche par allègement du poids.
- Mise en service d'un dispositif DESSINTEY basé sur la thérapie miroir et qui innove dans la rééducation motrice post-AVC et le traitement des douleurs chroniques.



### **ADMINISTRATEUR:**

Didier Haas

#### **DIRECTEUR:**

Benoît de Sermet

### LIEU:

Grasse (06)

ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF

Centre de Médecine Physique et de Réadaptation (MPR)

### \_\_ Activité

### Hospitalisation complète

- ▶ Baisse de 10,7 % du nombre de journées (23 897) réalisées par rapport à 2019 compte tenu de l'impact de la crise sanitaire et de la nécessaire réorganisation des circuits d'hospitalisation (fermeture de l'hôpital de jour pendant plusieurs mois et d'un étage d'hospitalisation complète).
- Le nombre de séjours de prise en charge s'élève à 622 en 2020 contre 639 en 2019.
- ➤ Taux d'occupation moyen des 85 lits installés : 77 %.
- ➤ DMS appareil locomoteur : 38,1 jours contre 42,6 en 2019.
- DMS système nerveux : 55,1 jours contre 57,6 en 2019.
- ▶ Répartition des pathologies (nombre de journées sur séjours terminés) :
  - 56,2 % orthopédie/traumatologie contre 60,5 % en 2019.
  - 43,6 % système nerveux contre 35,7 % en 2019.
  - 0,2 % polypathologies contre 3,8 % en 2019.

### Hospitalisation de jour

- ➤ Chute de 51,1 % du nombre de séances (2 675) par rapport à 2019.
- Nombre de patients pris en charge en HDJ: 126.
- DMS stable à 21 jours.

### \_\_\_ Gestion des ressources humaines

### Données quantitatives

- ▶ 94.41 ETP CDI au 31 décembre 2020.
- Absentéisme maladie : 7,6 %.
- Accidents de travail : 1,2 % (heures perdues), taux de fréquence : 38,2, taux de gravité : 2,53.

### Faits marquants

- Mouvements du personnel:
- Remplacement de la responsable des soins infirmiers en mars 2020.
- Départs à la retraite des Docteurs Brasse et Gontier, respectivement en avril et juin 2020. Recrutements en juin des Docteurs Felez et Musumeci, médecins MPR. Absence en longue maladie du Docteur Burlot sur toute l'année 2020.
- Départ de Jean Tessier, directeur adjoint, en novembre.
- > Relations sociales:
- Les relations sociales ont été perturbées par la COVID-19 et la mise en œuvre du projet d'établissement. Dans ce contexte, les revendications portent principalement sur la charge de travail et sur les horaires/pauses des IDE et des AS du MPR.
- Versement d'une prime COVID en juillet et de l'indemnité SEGUR en décembre.

Mise en service d'un tapis roulant Ezygain, tapis roulant connecté de rééducation de la marche par allègement du poids.

### **Absentéisme**

 L'absentéisme maladie a fortement progressé atteignant 7,6 % d'heures perdues sur 2020 contre 5,35 % l'année précédente, la COVID-19 en étant la principale raison. L'absentéisme AT est en baisse avec 1,2 % d'heures perdues pour 2020 contre 2,28 % l'année précédente. Après une hausse en 2019, le taux est dorénavant au niveau de ce que nous connaissions les années précédentes. Concernant les AT, la gravité diminue légèrement mais reste à un niveau élevé passant de 2,46 en 2019 à 2,53 en 2020. Le taux de fréquence est en légère hausse, passant de 26,3 en 2019 à 38,2 en 2020.

Gestion financière

 Résultat excédentaire de 252 k€. Les recettes du groupe 2 (forfaits journaliers et patients étrangers), des chambres particulières et des prestations et ventes chutent de 360 k€ sous l'effet de la crise sanitaire. Ces pertes de recettes ont été partiellement compensées par l'Assurance Maladie. Malgré la baisse d'activité enregistrée, la DMA s'apprécie en raison du profil des patients et de l'amélioration de la qualité du codage. Hors provision pour indemnités de fin de carrière, les charges de personnel augmentent de 174 k€ sous l'effet notamment de la prime COVID, de l'indemnité SEGUR versée au personnel et des coûts de remplacement du personnel. Les produits en atténuation (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités de prévoyance) progressent de 115 k€.

**Aménagement** d'un appartement dans la bâtisse acquise pour proposer une solution d'hébergement aux professionnels nouvellement engagés ou lors de remplacements. \_\_ **77** 

- Les dotations aux amortissements baissent de 64 k€. Le montant des investissements réalisés en 2020 s'élève à 715 k€.
- La marge brute s'élève à 1 051 k€ (11.1 %) contre 1 132 k€ constatés en 2019.

### — Projets immobiliers

▶ L'établissement a acquis en février 2020 une parcelle de terrain qui jouxte ses bâtiments dans le cadre d'un projet d'extension immobilière et de restructuration des locaux existants. Une mission de programmation des travaux a été engagée en mai 2020.

### \_\_\_ Sécurité - qualité

- > Mise en service d'un tapis roulant Ezygain, tapis roulant connecté de rééducation de la marche par allègement du poids.
- Mise en service d'un dispositif DESSINTEY basé sur la thérapie miroir et qui innove dans la rééducation motrice post-AVC et le traitement des douleurs chroniques.
- Remplacement d'une chaudière.
- Remplacement d'une partie des lits.
- Aménagement d'un appartement dans la bâtisse acquise pour proposer une solution d'hébergement aux professionnels nouvellement engagés ou lors de remplacements.
- Remplacement de l'infrastructure informatique.



- ➤ Poursuite des projets d'extension immobilière et de création d'un hôpital de jour sur Nice.
- → Poursuite de l'intégration de l'établissement dans les filières de soins relatives aux pathologies neurodégénératives en lien avec les centres hospitaliers du département.
- ➤ Renforcement de la présence de l'équipe médicale au sein des centres hospitaliers du département.
- Préparation de la prochaine visite de certification (2022).

### Le Mas des Champs

### SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION

### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Gestion crise COVID-19.
- Mutualisation des instances du Centre de Soins de Virieu avec le Mas des Champs et mise en œuvre du CSE.
- Résultat financier à fin 2020 excédentaire.
- Reconnaissance de l'activité de cancérologie.
- Autorisation des soins palliatifs en octobre 2019.
- Candidature dossier HOP'EN.

### \_\_ Activité

- \* Au total : 418 séjours, un taux d'occupation de 80 %, une DMS de 35 jours. 38,8 % des séjours sont de niveau 2. L'établissement accueille majoritairement des femmes. La moyenne d'âge est de 79,6 ans et l'âge médian atteint 82 ans. L'établissement accueille les patients de son bassin de santé. Les moyennes de dépendance physique et cognitive à l'entrée se sont encore accrues avec des scores moyens de dépendance physique supérieurs à 9 et des scores moyens de dépendance cognitive supérieurs à 4.
- Leur état de santé parfois incomplètement stabilisé est à

l'origine de ré-hospitalisations et de prises en charge lourdes.

- L'établissement accueille des patients des filières cancérologie et soins palliatifs (28,5 % des séjours).
- On compte 40 décès en 2020, ce qui reflète la lourdeur des prises en charge, la gravité des pathologies et l'âge des patients. Environ 65 % des sorties vont vers le domicile.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- L'effectif global en CDI au 31 décembre 2020 est de 52 personnes (dont 90 % de femmes) pour 41.63 ETP (contre 56 personnes pour 43.33 ETP au 31 décembre 2019). Cette légère baisse par rapport aux années précédentes s'explique par les postes à pourvoir, non pourvus par manque de candidats à la date du 31 décembre 2020.
- L'âge moyen est de 42,87 ans pour une ancienneté moyenne de 7,47 ans.
- 57,69 % des salariés sont à temps partiel.
- On constate une hausse du recours à l'intérim et aux CDD, due notamment à des difficultés de recrutement et une baisse d'attractivité pour le CDI.
- On compte un turn-over de 12,30 %, soit en baisse par rapport à l'année précédente (15,38 %).

### Savoir-faire ensemble.



#### **ADMINISTRATEUR:**

Gérard Bonnel

#### **DIRECTRICE:**

Karen Petit

### LIEU:

Saint-Prim (38)



### **Polyvalent**

dont 4 lits soins paliatifs



- Le motif d'absentéisme le plus important est l'arrêt maladie supérieur à 29 jours, suivi des congés autorisés non rémunérés et des arrêts maladie de 4 à 29 jours.
- L'investissement formation au-delà du minimum légal permet toujours une bonne conciliation entre les projets collectifs et individuels.
- L'établissement continue d'investir régulièrement pour la santé et la sécurité des salariés. Il a intégré le programme pluriannuel TMS PRO de la CARSAT pour réduire les AT et les TMS.
- Malgré la baisse d'activité, l'établissement n'a placé aucun salarié en activité partielle. Toutefois, certains ont pu bénéficier de ce dispositif pour des raisons de garde d'enfant ou de certificat d'éviction (sur l'année : 484 h). Sur le plan des salaires, l'année 2020 a été marquée par l'attribution de la prime COVID en juillet 2020 et de la prime ORSAC en août 2020, ainsi que par la revalorisation salariale SEGUR en décembre 2020.

### Gestion financière

- Un résultat excédentaire de 18,1 k€ malgré la crise sanitaire qui a engendré une forte baisse d'activité (TO = 72,79 %), des charges d'exploitation supplémentaires et des pertes d'exploitation conséquentes.
  L'ARS a compensé les surcoûts COVID-19 et les mesures SEGUR par des notifications spécifiques. Des investissements importants en 2020 (118 k€) concernant la sécurité, les travaux de climatisation, une centrale oxygène adaptée (32 k€), du matériel hôtelier (2 chariots en restauration/42 k€), le matériel informatique, le matériel médical.
- La situation des créances est stabilisée dorénavant. La réforme comptable sur les

# Participer au projet médical de territoire dans le cadre du groupement hospitalier de territoire de Vienne.

subventions d'investissements au 1er janvier 2020 a été entérinée et appliquée, elle modifie temporairement la répartition du fonds de roulement FRI/FRE. Le FRNG reste faible, identique à 2019 (24 k€).

- ◆ Un taux d'endettement faible (3,46 %/ ressources stables).
- Une trésorerie sereine : 185,7 k€ (+127,1 k€/2019).

### \_\_ Projets immobiliers

→ Vieux bâtiment : mise en place d'une réflexion pour la rénovation du vieux bâtiment autour d'un projet sport et cancer. Depuis de nombreuses années, le milieu de la cancérologie voit se développer une approche thérapeutique non médicamenteuse pour aider les patients à lutter contre la maladie, pour les aider à lutter contre les rechutes ou pour essayer de « mieux vivre avec le cancer ».

### \_\_\_ Sécurité - qualité

L'année 2020 a essentiellement été consacrée à la gestion documentaire face à la pandémie de la COVID-19 en réajustement permanent suivant la réception des alertes MARS, la création d'outils partagés sur BMS et la poursuite d'audits et d'actions en vue d'améliorer nos IFAQ, notamment pour le CAQES. La revue de processus 2019 a

- été reportée et faite en même temps que la revue 2020. Les représentants des usagers ont été informés des événements de façon régulière en l'absence de CDU du fait de la pandémie.
- Des statistiques sur EA (Evolucare Analytics) sont réalisées en vue d'assurer des tableaux de bord de suivi en cours d'année, en lien avec les attendus CAQES. Ce logiciel a été acquis pour le MDC en décembre 2020.
- La dynamique de management par processus est poursuivie; les différentes instances (CME, CLIN, CLUD, CDU, etc.) fonctionnent et sont mutualisées pour les 3 sites, sauf le COMEDIMS du fait des 2 PUI.

- ▶ Finaliser le rapprochement administratif du CSV et du MDC (en cours avec l'ARS pour une mise en place au 1er janvier 2022).
- ▶ Poursuivre l'implication dans le programme TMS PRO et les réunions sur les organisations du travail, et mettre en place une étude des risques psycho-sociaux.
- ➤ Changer le SIRH au 1er janvier 2022.

### Pôle Hestia/Notre-Dame

ÉTABLISSEMENT SPÉCIALISÉ EN SANTÉ MENTALE

Constitué en 2015 le pôle Hestia/Notre-Dame a pour ambition de proposer des parcours de soins spécialisés en santé mentale/précarité, en mutualisant les compétences métiers des secteurs sanitaires et médico-sociaux rassemblés sur le site de Villeurbanne via la construction à court terme d'un nouveau bâtiment.



#### **ADMINISTRATRICE:**

Dominique Blond

### DIRECTRICE:

Martine Jechoux

#### LIEUX:

Clinique Notre-Dame -Villeurbanne (69) Villa d'Hestia – Villeurbanne (69) Maison d'Hestia – Lyon (69)



### \_\_\_ Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- ➤ Visite de certification à la Clinique Notre-Dame fin janvier 2020 : résultat « A ».
- Centralisation et mutualisation complètes des fonctions support et du service qualité du pôle au sein de la Clinique Notre-Dame.
- Mise en œuvre des actions correctives suite aux préconisations et aux recommandations du rapport de l'inspection ARS concernant les LHSS et les LAM.
- Participation aux groupes de travail
   PTSM (Projets Territoriaux de Santé
   Mentale) du Rhône.
- Fort impact de la crise COVID-19 sur nos activités avec des tensions financières et humaines toujours d'actualité.

### \_\_\_ Activité

### Clinique Notre-Dame

- Le taux d'occupation moyen 2020 est de 68,44 % en hospitalisation complète et 46,37 % en hospitalisation partielle.
- La file active totale est de 725 : 416 en hospitalisation complète et de 63 pour l'hôpital de jour.
- La durée moyenne de séjour en hospitalisation complète est de 39 jours et le délai pour une admission est de 11 jours.
- Nombres d'actes :
  - Pôle de consultation : 649 consultations.
- Pôle d'activités médiatisées: 996 (entretiens psychologues, entretiens infirmiers, Thérapies innovantes et sophrologue).

#### Hestia

- Les 3 dispositifs ont pour mission d'accueillir des patients sans domicile, nécessitant des soins et un accompagnement social visant à améliorer leur état de santé et leur situation administrative afin de leur permettre de se réinsérer au mieux dans un dispositif de droit commun adapté.
- LHSS: le taux moyen d'occupation est de 84,70 % et la durée moyenne de séjour est de 290,41 jours.
- ACT : le taux moyen d'occupation est de 86,70 % et la durée moyenne de séjour est de 603,46 jours.
- LAM: le taux d'occupation moyen d'occupation est de 97 % et la durée moyenne de séjour est de 377 jours.

### \_\_ Gestion des ressources humaines

- Arrivées en janvier 2020 d'une directrice des soins et d'une responsable qualité, recrutées au niveau du pôle Hestia/Notre-Dame.
- Création des postes de chef de service pour chacune des activités Hestia (3 ETP).
- Renforcement des fonctions support (technique, achat + RH) par redéploiement et recrutement (4 ETP).
- Climat social perturbé par la crise sanitaire et la gestion des problématiques qu'elle a engendrées (absentéisme du personnel, difficultés de prise en charge, obligation de réajustements permanents).

Fort impact de la crise COVID-19 sur nos activités avec des tensions financières et humaines toujours d'actualité. \_\_\_\_ \$\inc\$

### \_\_\_ Gestion financière

### Clinique Notre-Dame

- Le résultat comptable 2020 se traduit par un déficit de 67 533,90 €, du principalement à la baisse de l'activité ayant engendré des pertes de recettes complémentaires.
- Le montant des investissements pour l'année s'élève à 274 458,51 € dont 151 206,90 € d'immobilisations en cours concernant la rénovation des chambres.

#### LHSS

Le résultat comptable 2020 se traduit par un déficit de 147 718,07 €, essentiellement du au renfort et au remplacement du personnel en lien avec la crise sanitaire et les difficultés de prise en charge des patients accueillis.

### ACT

- Le résultat comptable 2020 se traduit par un déficit de 18 742,69 €.
- Le montant des investissements pour la Villa d'Hestia (LHSS + ACT) est de 119 678,11 €, dont 6 720 € d'immobilisations en cours concernant le projet immobilier commun (étude de faisabilité).

### LAM

- Le résultat comptable 2020 se traduit par un déficit de 11 247,47 €.
- Le montant des investissements pour l'année s'élève à 24 802,22 € dont 10 080 € d'immobilisations en cours concernant le projet immobilier commun (étude de faisabilité).

### \_\_\_ Projets immobiliers

- Développement des prestations hôtelières et amélioration de l'accueil des patients et de leur famille :
- Rénovation de l'ensemble des chambres en cours.
- Rénovation du hall d'accueil et création d'un salon des familles à venir.
- Réaménagement de l'entrée principale de la clinique à prévoir.
- Élaboration d'un préprojet de construction du futur bâtiment medico-social des Hestia en cours de réflexion et d'échange avec la mairie de Villeurbanne.

### \_\_\_ Sécurité - qualité

- Évolutions réglementaires et sécuritaires du système d'information, selon un schéma directeur harmonisé avec la Direction générale.
- Développement et sécurisation des outils de partage de données (mon Sisra, e-santé...).









Développement des prestations hôtelières et amélioration de l'accueil des patients et de leur famille.



- ➤ Finalisation des projets de service par unité.
- ➤ Développement du pôle ambulatoire et des alternatives à l'hospitalisation.
- Mise en œuvre du CPOM 2022-2024 et développement de ses axes (dont conventions et partenariats).
- ➤ Préparation à la réforme 2022 du financement en psychiatrie.
- ◆ Amélioration de la signalétique et de la communication interne et externe du pôle en lien avec la Direction générale.
- ➤ Démarche d'évaluation interne et externe pour les Hestia.
- ➤ Évolution et optimisation de l'organigramme du pôle Hestia/Notre-Dame.

### Les professionnels de l'ORSAC

EFFECTIF EN CDI

(nombre de personnes)

2018 : 2019 : 2020

2 693 2 723 2 767

ETP CDI

(nombre de personnes)

2018 : 2019 :

2 440,29 2 464,28 2 501,05

### **EFFECTIF CDI HOMMES**

(nombre de personnes)

2018 : 2019 : 2020

598 598 597

### ÂGE MOYEN

2018 : 2019 : 2020

43,13 43,19 43,08

**EFFECTIF TOTAL** 

(nombre de personnes)

2018 2019 2020

3029 3062 3112

EFFECTIF CDI FEMMES

(nombre de personnes)

2018 : 2019 : 2020

2 095 2 125 2 170

### ANCIENNETÉ MOYENNE

2018 : 2019 : 2020

10,38 10,32 10,05

### **ENTRÉES CDI**

2018 · 2019 321 322 354

: 2020

**SORTIES CDI** 

2018 : 2019 : 2020

344 339 384

