



E.H.P.A.D. La Sarrazinière

Etablissement d'Hébergement pour
Personnes Agées Dépendantes

Rapport d'activité 2020

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE
La Fondation de l'Armée du Salut



Sommaire

Préambule	p. 3
Présentation générale	
La Fondation de l'Armée du Salut	p. 5
Les orientations stratégiques 2016-2020	p. 6
L'EHPAD La Sarrazinière	p. 7
L'activité	
La population accueillie au 31 décembre 2020	p. 12
Le Pôle d'Activités et de Soins Adaptés	p. 15
L'accueil de jour.....	p. 17
Les caractéristiques de l'activité de l'hébergement permanent....	p. 21
La tarification	p. 22
Les conditions d'accueil	p. 23
L'information et la communication	p. 27
L'animation et la vie sociale	p. 29
Le bénévolat	P. 34
L'hôtellerie	p. 35
La restauration	p. 36
Le soin.....	p. 39
Le suivi psychologique	p. 42
L'accompagnement spirituel	p. 44
Le partenariat	p. 45
Le PAQS	p. 47
Le Développement durable écologique	p. 49
Les ressources Humaines	
Les effectifs de l'établissement	p. 51
L'absentéisme	p. 52
La formation continue	p. 53
La représentation du personnel et les œuvres sociales	p. 54
Qualité de Vie au Travail.....	P. 55
Les relations entre l'établissement et le Siège de la Fondation	
Le secteur « Jeunesse - Handicap – Dépendance - Soins »	p. 56
La participation et communication adaptées	p. 57
Le référentiel managérial.	p. 59
Les résultats financiers	
Analyses	p. 60
Les annexes	
Le bilan du plan d'amélioration de la qualité et de la sécurité	
Les objectifs du Projet d'Etablissement	



Préambule

L'année 2020 a été qualifiée comme une année de guerre. Pour La Sarrazinière et ses occupants ce fut plutôt une année test !

Test de nos capacités à faire face à l'inédit ;

Test du CODIR avec l'arrivée d'un nouveau cadre de santé ;

Test de nos process : ressources humaines, logistique avec le stockage des équipements de protection jugés indispensables (au moins par notre équipe !) ;

Test de notre capacité à créer et mettre à jour le dossier de soins informatisé dans ce contexte ;

Test d'engager des dépenses non prévisibles : renforts humains pour l'animation, la désinfection des points contacts, ... ;

Test de nos relations avec les services du CHUSE et de l'EMH ;

Test de l'engagement des familles à l'amélioration de la vie de chaque résident ;

Test des atouts offerts par la coopérative de travail temporaire ;

Test de nos capacités informatiques et de réseau ;

Test du professionnalisme de la plupart de nos salariés, salariés détachés, et prestataires ;

Test de notre environnement de tutelle : ARS, Préfecture, Département ;

Test des instances chargées de soutenir l'action des professionnels : médecine du travail, DIRECCTE, AGEFIPH, ... ;

Test de nos relations avec plusieurs services de gériatrie et la maison médicale du quartier ;

Test de l'engagement et de la disponibilité des membres du CVS ;

Test de notre capacité à faire entendre notre réalité au milieu de la cacophonie ambiante en proposant une communication ciblée et régulière ;

Test de la fabuleuse capacité d'adaptation des résidents !

Liste non exhaustive pouvant (largement) être enrichie ...



Comme pour chacun d'entre nous, cette année a été pour le moins « particulière » avec l'effet double peine pour les professionnels de terrain, que nous soyons salariés, salariés détachés ou prestataires.

En effet, la difficulté pour chacun d'entre nous a été de vivre doublement l'épidémie de la Covid, car le virus est le quotidien de l'établissement ET dans nos vies de tous les jours.

Il y a peu de respiration possible.

Et quant aux professionnels qui interviennent au plus près des résidents...

Cette année 2020, après nous avoir obligé à adapter nos process, a finalement aidé les équipes à extraire l'essentiel d'une prise en charge de qualité.

En effet, au-delà d'un environnement administratif voire bureaucratique, une rupture de la normalité a permis de nous recentrer sur les rapports humains. Ainsi au-delà de la relation soigné – soignant, chaque attention – humaine – était exacerbée : voir un proche (y compris en visio !), partager un café, échanger un sourire, se promener dans le jardin, ...

En conséquence et malgré le contexte ambiant, de ressources toujours plus rares, il nous faut réaffirmer notre détermination à poursuivre les 5 axes de notre projet d'établissement :

- Pouvoir assumer un accueil inconditionnel ;
- Promouvoir une organisation institutionnelle et une vie quotidienne coconstruite ;
- Formaliser un projet personnalisé d'accompagnement régulièrement réactualisé ;
- Être un établissement ancré dans son territoire, porteur d'une expertise reconnue de la personne âgée ;
- Appréhender le numérique dans sa globalité, du surf sur internet à... la télémédecine !

Et faire véritablement reconnaître l'EHPAD La Sarrazinière comme un lieu de ressources non délocalisables et d'expertise de la personne âgée.

Puisse 2021 nous apporter du bon sens et de la collaboration dans les actes...

Jean-marie DELFIEUX
Directeur

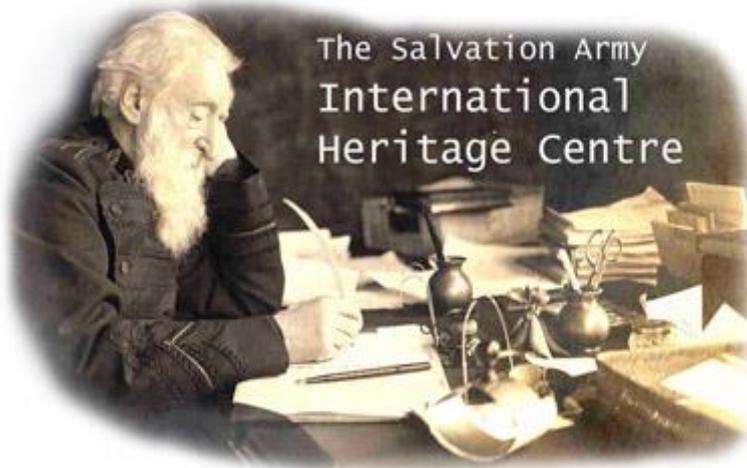


Présentation générale



La Fondation de l'Armée du Salut

La Fondation de l'Armée du Salut répond aux besoins matériels, sociaux, psychologiques et aussi spirituels de personnes en situation de détresse, quels que soient leur origine, leur âge et les causes de leurs difficultés.



L'Armée du Salut a été fondée en Angleterre, en pleine révolution industrielle, en 1865, par le pasteur William Booth saisi par le drame de la condition ouvrière. Il y a une dizaine d'années, l'Armée du Salut, implantée en France depuis 1881, a adopté de nouveaux statuts afin d'articuler avec une plus grande pertinence action sociale et spiritualité. La Fondation de l'Armée du Salut, reconnue d'utilité publique, gère les établissements sociaux.

« *Secourir, accompagner, reconstruire* » caractérisent son action, portée par les valeurs de la reconnaissance de la dignité de tout être humain. La mission spirituelle est confiée à la Congrégation¹.

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE
La Fondation de l'Armée du Salut

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



Chacun des **203 établissements et services** de la Fondation a pour vocation d'apporter, dans le cadre d'un projet particulier, une réponse à la situation de la personne accueillie. Sa participation est recherchée dès que les conditions sont réunies. En s'adaptant au parcours de chacun, elle offre un cadre restructurant permettant de faire le point et d'évoluer.

L'Armée du Salut mobilise **plus de 2700 salariés et 5000 bénévoles**. Sa mission d'intérêt général et d'utilité sociale est essentiellement financée par l'Etat et les collectivités locales (65%), les donateurs (15%) et le produit des activités (20%).

Les actions menées en faveur des personnes âgées

Dans ses neuf EHPAD², la Fondation de l'Armée du Salut poursuit sa mission d'accompagnement et tente d'apporter une réponse à ces problèmes. L'accès aux soins, le respect et l'écoute des « anciens » est la priorité pour qu'ils soient mieux insérés dans la société - physiquement et psychologiquement - et que leur fin de vie se déroule dans la dignité. C'est la mission des établissements : à Bormes Les Mimosas (Var), à Saint Malo (Ille-et-Vilaine), à Chantilly (Oise), à Saint-Étienne (Loire), à Strasbourg (Bas-Rhin), à Seppois Le Bas et Waldighoffen (Haut-Rhin), à La Mothe Saint Heray (Deux-Sèvres) et à Tonneins (Lot et Garonne).

¹ La dimension spirituelle d'obédience protestante, est portée par la Congrégation de l'Armée du Salut, membre de la Fédération Protestante de France.

² Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes



Présentation générale

Les orientations stratégiques 2016 - 2020

Développer une intelligence stratégique

Les institutions sociales et médico-sociales d'aujourd'hui doivent continuellement définir leurs orientations stratégiques. Pourquoi ? Parce que les conditions des secteurs changent de plus en plus rapidement et que de nouvelles pratiques professionnelles ne cessent d'apparaître.

Mais on a intérêt à ce que la réflexion sur les orientations stratégiques soit faite de façon organisée et rigoureuse.

Quant au but de la réflexion, il ne doit pas consister uniquement à s'ajuster aux conditions des secteurs. On doit en effet être à l'affût des opportunités et penser à la possibilité de repousser les limites de son champ d'action, voire même de réinventer son rôle dans les différents secteurs.



Le travail mené durant les derniers mois de 2015, auquel ont contribué les directrices et directeurs des établissements ainsi qu'un groupe de salariés du siège, a permis d'élaborer de nouvelles orientations stratégiques pour la Fondation, déclinées chacune en 4 grands objectifs.

Ces orientations et objectifs ont été présentés, discutés et finalement validés par les membres du Conseil d'administration de la Fondation, lors de sa réunion du 18 décembre 2015.

Promouvoir le développement des personnes accueillies en étant attentif aux plus vulnérables

OBJECTIFS

1. Accueillir la personne quels que soient ses difficultés, ses souffrances, son origine, son parcours.
2. Valoriser les compétences des personnes.
3. Contribuer à l'exercice de la citoyenneté.
4. Soutenir la mixité sociale des publics.

S'inscrire dans une dynamique de plaidoyer

OBJECTIFS

1. Consolider la parole singulière et militante de la Fondation.
2. Porter la parole de la Fondation dans les territoires, réseaux et espaces « influents ».
3. Promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires publics et privés.
4. Renforcer la stratégie de communication à travers les différents supports.

Valoriser les ressources immatérielles (spirituelles, historiques, culturelles, humaines) et matérielles (patrimoine immobilier, ressources financières, numérique)

OBJECTIFS

1. Partager une culture commune.
2. Dynamiser la politique des ressources humaines et développer le bénévolat comme une ressource de la Fondation.
3. Améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement.
4. Favoriser les synergies entre les services du siège et les besoins des établissements.

Poursuivre l'évolution de la Fondation

OBJECTIFS

1. Définir une stratégie prospective de développement coopératif et restructurant.
2. Adapter l'offre sociale, médicosociale, sanitaire et socioculturelle aux besoins des populations et des territoires.
3. Oser l'expérimentation et l'innovation.
4. Consolider et diversifier les sources de financement.



Présentation générale

La Sarrazinière

La Sarrazinière est un EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) situé à proximité du quartier de Montreynaud à Saint-Etienne dans la Loire.

Cet établissement est géré depuis janvier 2006 par la Fondation de l'Armée du Salut. Il est implanté au cœur d'un parc boisé classé d'environ 2 hectares. Par sa proximité avec l'autoroute il est protégé par un mur anti-bruit.



Grâce à une convention avec le Département de la Loire l'établissement est entièrement habilité à l'aide sociale à l'hébergement.

Les résidents de la Sarrazinière peuvent percevoir, sous condition, l'aide personnalisée à l'autonomie (APA) et l'allocation personnalisée au logement (APL).

Les sources de financement

Depuis notre conventionnement nos ressources dépendent :

- Des résidents à travers le paiement de leurs prix de journée ;
- De la dotation « soins » versée par l'ARS-Loire ;
- Du Conseil Départemental de la Loire pour la part dépendance ;
- De divers : subvention de la Fondation, autres départements, reprise de provisions, ...



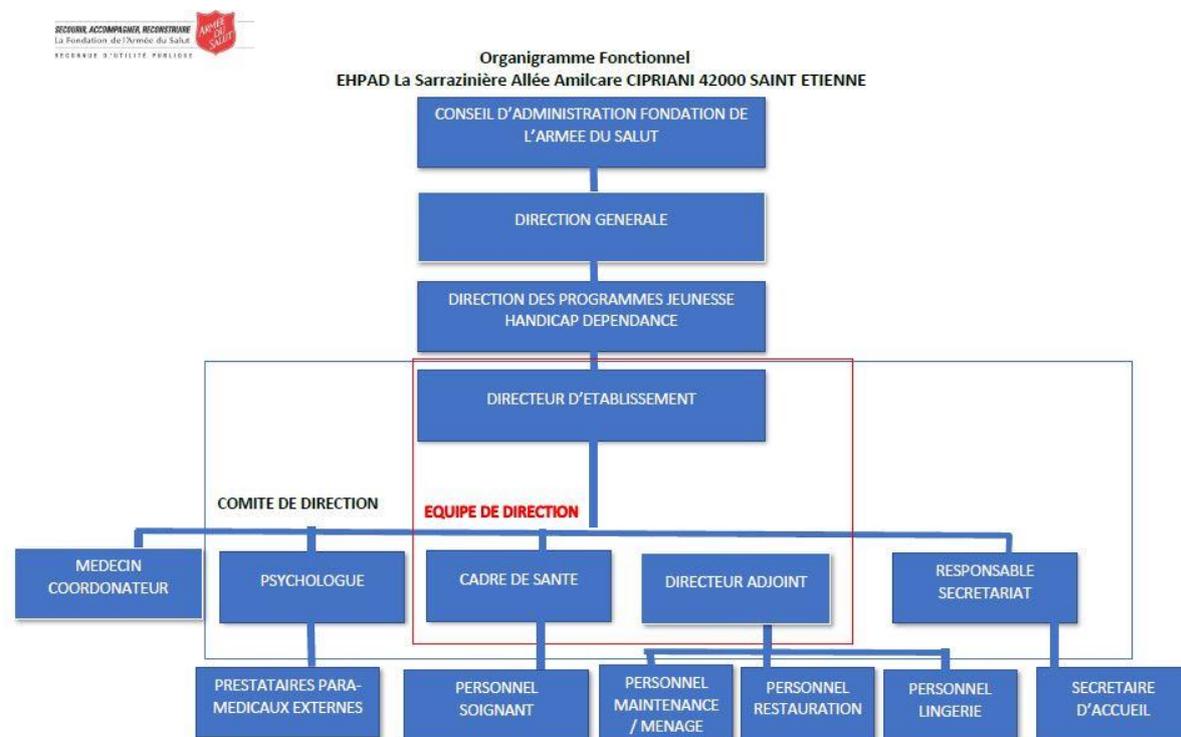
Présentation générale

Une multidisciplinarité

Chaque membre du personnel est conscient de l'importance de sa mission et est tenu au secret professionnel et médical pour le confort, le bien-être, la sécurité et la quiétude des résidents.



ORGANIGRAMME DE L'ETABLISSEMENT



MEDECIN COORDONNATEUR



Présentation générale

L'équipe administrative est constituée du directeur, du cadre administratif et deux employées administratives à plein temps et une à temps partiel. A l'écoute permanente des résidents, elle est à disposition pour toute démarche administrative.

L'équipe des soins est composée d'un cadre de santé, d'une équipe paramédicale (infirmières, aides-soignantes, aide médico-psychologiques, AES, agents de soins) pour aider chaque résident dans tous les actes de la vie quotidienne et prodiguer les meilleurs soins, en collaboration avec le médecin traitant, un psychologue et un ergothérapeute. Ensemble ils bâtiront un projet d'accompagnement personnalisé comprenant des activités adaptées à ses souhaits, ses besoins, ses goûts, ses habitudes...

L'animation est assurée par l'animatrice, en collaboration étroite avec les référents. Elle organise tout au long de l'année la vie sociale de l'établissement et des activités variées et adaptées aux différents états de santé.

L'équipe hôtelière est constituée de l'équipe (prestataire spécialisé) chargée du ménage de chaque chambre et des locaux communs, de l'équipe de lingerie (prestataire spécialisé) et de deux agents de maintenance polyvalents pour résoudre les soucis techniques (aménagement de la chambre, réglage du téléviseur, petites réparations...).

L'équipe de restauration est composée des cuisiniers et de trois serveurs professionnels. Ils préparent avec le plus grand soin des menus variés en respectant les régimes, les prescriptions spécifiques et les vœux formulés lors des commissions des menus par les résidents et leurs familles. Les serveurs assurent un service en salle convivial et professionnel.

Le résident au centre de nos préoccupations



Accueil et qualité du service



Présentation générale

Des bâtiments adaptés et sécurisés

Le projet de réhabilitation totale, démarré dès janvier 2009 avec les travaux de la cuisine et du sous-sol, s'est terminé en 2018. Le sens du projet se déclinait selon 4 axes :

Conformité incendie,
Accessibilité pour tous (normes PMR),
Développement durable,
Adaptabilité des locaux et organisation du travail.

L'établissement, situé au cœur d'un vaste parc de deux hectares dispose d'une superficie de 10 000 m² permettant d'accueillir 145 résidents dans des chambres individuelles spacieuses, meublées et équipées de tout le confort nécessaire.



Sécurité des personnes

Notre EHPAD met en œuvre les moyens afin de garantir la plus grande sécurité possible aux résidents dans le respect de leur liberté individuelle. (Montre appel malade VIVAGO® et contrôle d'accès PEGASYS)



L'Activité

La population accueillie

La typologie

Quelle origine géographique de nos bénéficiaires ?

- ✓ 129 résidents Loire
- ✓ 6 résidents Hors Loire



- ✓ La répartition se fait entre **31.11%** d'hommes et **68.89%** de femmes
- ✓ La répartition par tranches d'âge se décompose comme suit :
 - **3** de 50 à 59 ans
 - **23** de 60 à 69 ans
 - **15** de 70 à 79 ans
 - **53** de 80 à 89 ans
 - **41** de 90 à 99
 - **0** de 100 à 104

Evolution de la **typologie de nos résidents** sur les 3 dernières années

	2018	2019	2020
Capacité d'accueil	129	136	135
Age moyen	86	83	
Résidents Femmes	88	98	93
Résidents Hommes	41	38	42
Entrées	53	88	67
Sorties	53	81	52
Dont décédés	43	36	46

83 ans.



L'Activité

Principaux motifs d'institutionnalisation

- Personne âgée hospitalisée aux urgences et/ ou en service de gériatrie aigue ne pouvant retourner à domicile
- Couple dont l'un d'eux est malade (nécessitant des soins quotidiens) ou présente des troubles cognitifs légers à modérés
- Chutes à répétition
- Troubles psychiatriques
- Isolement social ou familial
- Maintien à domicile impossible

Principaux critères d'exclusion

- Personne âgée de – de 60 ans sans dérogation
- Personne ne nécessitant des soins infirmiers de nuit
- Patient alcoolique non sevré
- Personne âgée présentant un état d'agitation non équilibré
- Résident ne respectant pas les clauses du contrat de séjour et/ou du règlement de fonctionnement
- Résidents dont le médecin traitant abandonne le suivi à l'entrée en EHPAD

Principaux motifs d'hospitalisations

- Pathologie aiguë nécessitant un plateau technique (insuffisance cardiaque et /ou respiratoire, chirurgie viscérale...)
- Chute provoquant fracture et hospitalisation en traumatologie
- Plateau technique pour bilan et diagnostic
- Résidents nécessitant une réévaluation de son traitement (pathologie neurodégénérative, psychiatrique ou chronique)

Les mouvements de l'année

67 résidents accueillis– **52** sorties

- ✓ 50 entrées en séjour permanent ;
- ✓ 17 entrées en séjour temporaire ;
- ✓ 2 sorties pour un autre établissement ;
- ✓ 0 sorties pour un retour à domicile ;
- ✓ 4 fin de séjour temporaire
- ✓ 37 décès dans l'établissement ;
- ✓ 9 décès à l'hôpital



L'appréciation de la Dépendance

Le GIR moyen pondéré (GMP) traduit le niveau de dépendance moyen des résidents d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées.

Plus ce GMP est élevé, moins le niveau d'autonomie des personnes âgées est important.

La grille AGGIR (*Autonomie Gérontologique Groupe Iso Ressources*) mesure aussi bien la perte d'autonomie physique et psychique que la perte d'autonomie domestique et sociale.

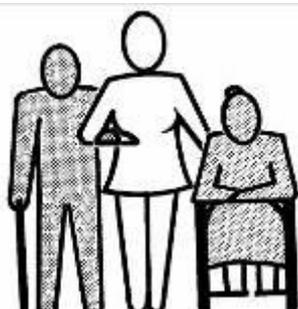
Comme la majorité des établissements pour personnes âgées, nous sommes confrontés à l'alourdissement de la charge en soins techniques du fait du nombre croissant de résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer, de pathologies apparentées ou de polyopathologies nécessitant une prise en charge pluridisciplinaire faisant notamment appel à diverses professions

PATHOS est un outil de coupe transversale qui permet de mesurer les niveaux de soins nécessaires à la prise en charge d'une population de personnes âgées à un moment donné. Il permet d'évaluer les soins requis à ce titre, sous la forme d'un point PATHOS pondéré (PMP).



Evolution des GIR sur les 3 dernières années

	2018	2019	2020
Résidents GIR 1	8	7	2
Résidents GIR 2	37	38	39
Résidents GIR 3	21	26	17
Résidents GIR 4	60	63	71
Résidents GIR 5	3	2	6
Résidents GIR 6	0	0	0
Moins de 60 ans	1	4	3



43 résidents sont bénéficiaires de l'**aide sociale** (AS).

58 résidents bénéficient de l'**Aide Personnalisée au Logement** (APL).

Evolution de l'Aide sociale

	2018	2019	2020
Résidents Aide Sociale	39	47	43



L'Activité

Le Pôle d'Activités et de Soins Adaptés « L'AMICALE »

Au sein de notre établissement se trouve un PASA labellisé qui accueille par groupe de 14 maximum les résidents de l'EHPAD. Toutes les semaines, une soixantaine de résidents présentant des troubles cognitifs associés à des troubles du comportement modérés en bénéficient.

Pour refaire un bref historique de l'existence de cette unité, le PASA a ouvert en 2012. Il a été mis en pause de septembre 2015 à janvier 2017 pour privilégier la mise en route des services qui ont rouvert après travaux. Dès les premiers jours de janvier 2017, il a ouvert ses portes, sur un rythme régulier (5 jours par semaine).

Les personnes accueillies bénéficient d'activités thérapeutiques adaptées à leurs besoins et compétences et animées par des soignants spécifiquement formés. Les Assistantes de Soins en Gérontologie (ASG) organisent les journées au sein du PASA et bénéficient de l'apport de compétences variées de la part de différents collègues. Nous pouvons citer, le porteur de projet Jardin de santé, la psychomotricienne, l'art thérapeute.

Différents ateliers collectifs et des accompagnements individuels sont proposés pour réhabiliter les capacités motrices restantes, pour entretenir les fonctions cognitives, mobiliser les fonctions sensorielles, maintenir le lien social, renforcer le sentiment d'utilité et l'estime de soi, maintenir l'autonomie et pour réduire les troubles du comportement.



Les résidents peuvent ainsi participer aux ateliers d'équilibre, atelier corps et mouvements, stimulation cognitive, jeux de société, musique et chant, promenade dans le jardin, atelier cuisine, loto, cinéma, jardinage, et atelier de créativité. L'important étant aussi de vivre comme « chez soi », les résidents sont sollicités pour participer aux tâches domestiques de la vie quotidienne.



Des repas à thème sont proposés et élaborés en concertation avec les résidents (leurs envies, leur vécu, ...) Pour les personnes ayant un besoin particulier de marcher, nous avons mis en place des « sorties marche » à l'extérieur de l'enceinte de l'établissement, par exemple dans plusieurs parcs naturels de la ville.

Deux Assistantes de Soins en Gériatrie (ASG) au service des résidents

L'arrivée et départ des résidents du PASA, sont organisés par les soignantes des unités.

Les deux ASG présentes sur le PASA accueillent et organisent la journée pour chaque résident, coordonnent aussi le retour dans leur unité respective.

Le café de bienvenue du matin est pris dans le Pôle et reste inclus dans le temps d'accueil du résident afin de l'aider à « s'installer » dans la vie du pôle.

Le repas du midi est pris sur place. Cependant les résidents sont associés le plus possible à la vie quotidienne du pôle (mise de couvert, vaisselle, épluchage...)

Le Psychologue assure le suivi de l'évolution des capacités cognitives des résidents de l'établissement et peut préconiser des prises en charge sur le PASA.

Le PASA dans le contexte particulier de la crise sanitaire

Le PASA a connu de nombreux changements au cours de l'année 2020. Au cours de la première vague COVID-19 (mars avril) la professionnelle ASG est intervenue directement sur l'unité de vie protégée et en moindre partie sur le service rue des armes. Ces interventions étaient similaires aux activités menées d'habitude dans les locaux du PASA mais au plus près des résidents qui dans ce contexte ne pouvaient se déplacer.

Au cours de l'été, l'une des deux professionnelles est partie à la retraite, l'autre professionnelle ASG a été sollicitée en renfort du pool infirmier.

Début septembre l'équipe a été recomposée avec l'arrivée d'une autre professionnelle formée ASG. Le PASA a réouvert ses portes, en incluant les intervenants apportant d'autres compétences (psychomotricienne, porteur de projet jardin de santé, art thérapeute)

La seconde vague a touché l'établissement courant octobre. De nouveau, les ASG ont été remobilisées vers d'autres missions. Dans un premier temps pour des activités socio-thérapeutiques dans les unités puis en accompagnement spécifique de soin palliatif et de bien-être.

Suite à cela, le PASA a réouvert ses portes en novembre 7 jours sur 7. Les groupes accueillis depuis sont organisés par service, par précaution sanitaire. Cela nous a permis d'accueillir d'autres personnes, parfois sans troubles cognitifs, mais avec un fort besoin de soutien moral et social.



L'Activité

L'accueil de jour

L'accueil de jour aide les personnes âgées en perte d'autonomie avec troubles cognitifs à préserver et à stimuler leurs capacités physiques et intellectuelles. Pour ce faire, des activités adaptées et variées sont mises en place quotidiennement : ateliers mémoire, activités manuelles, stimulations physiques et sensorielles, actes de la vie quotidienne...

Cette structure est composée d'une équipe de professionnels de différentes spécialités afin d'animer et d'encadrer les journées des personnes accueillies. Ce fonctionnement permet de proposer un accompagnement individualisé mais également un soutien aux familles en collaboration avec la cadre de santé et le psychologue de l'établissement.

Les moments passés à l'accueil de jour contribuent à rompre l'isolement et à créer et conserver des liens sociaux. Ils favorisent ainsi le maintien à domicile.

L'Accueil de Jour, en collaboration avec la cadre de santé et le psychologue de l'établissement, apporte également son soutien aux aidants, par des actions d'écoutes et de réponses aux besoins formulés, et participe également aux visites de préadmission des futurs résidents, avec la présence d'un des professionnels de l'équipe de l'accueil de jour.



Les ateliers et activités proposées à l'accueil de jour

L'Activité Cuisine permet aux résidents de participer, de manière individuelle et collective, à la création de pâtisseries ou de plats salés. Il est très apprécié car il symbolise avant tout un moment d'échange et de partage. Il permet également de s'adapter aux différentes saisons et temps forts de l'année (anniversaire, fêtes, etc.).

L'Activité Chants aide à l'expression de soi et aide le résident à se libérer dans la parole, lui permettant aussi de se souvenir dans la mémoire ancienne, tout en profitant d'un moment convivial et ludique.

Les ateliers « Bien-être » favorisent l'échange et les confidences (manucure, soins de beauté, coiffure).

Les Ateliers Mémoires sont variés et extrêmement attendus par les résidents. Ils stimulent leurs capacités cognitives et sensorielles. Ils sollicitent ainsi leurs participations, à leur



rythme, et sans jugement. Il n'y a pas de mise en échec, car tous les ateliers sont adaptés à leurs besoins, à leurs capacités, ainsi qu'à leurs difficultés.

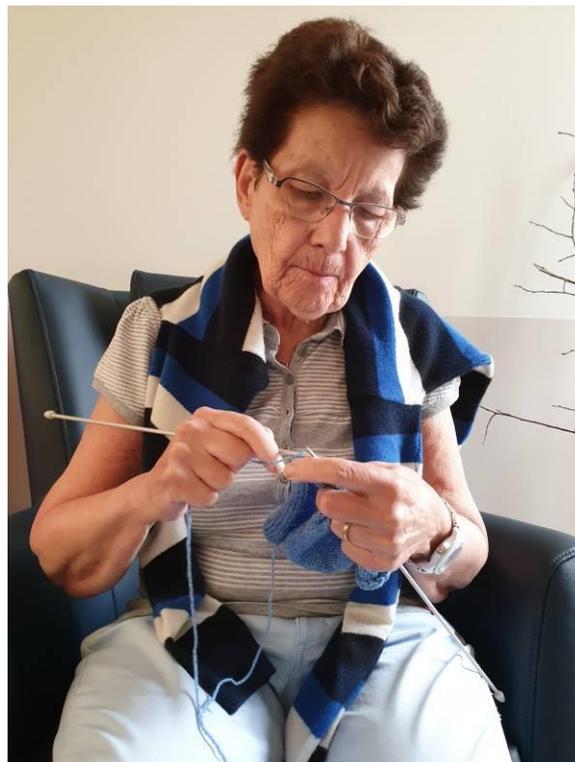
Les Ateliers Jeux de Société, sont un moyen ludique pour favoriser l'esprit de groupe et l'attention des participants.

Les Après-midi Cinéma, organisés une fois par mois, sont un moyen pour les résidents de découvrir ou de redécouvrir des films, de profiter de ce moment convivial et de pouvoir échanger ensuite sur leurs impressions.

La Promenade dans le Parc, quand le temps le permet, est un moment agréable qui aère le corps et l'esprit. Avoir un temps de dépense physique est un besoin important pour certains participants. De ce fait, une console de jeu vidéo (la wii) permet également de partager des moments de sport de façon ludique et amusante.

De plus, pour donner suite à la demande de plusieurs participants, anciens pongistes nous avons fait l'acquisition d'une table de ping-pong.

Durant toute l'année 2020 un projet tricot solidaire a vu le jour. En collaboration avec les résidents de la grande maison, des écharpes ont été tricotées pour offrir cet hiver aux sans-abris.



Une correspondance est tenue avec Julianne ancienne psychomotricienne qui est partie vivre dans l'île de la Réunion. Ce projet intéresse beaucoup et génère un temps de rédaction en commun ainsi que la manipulation de l'ordinateur.

Fort de cette expérience informatique, les participants de l'accueil de jour avec l'aide de l'animatrice ont mis en place un journal trimestriel « Babielle » afin de partager avec les familles leurs activités au sein de la petite Sarra.

OCTOBRE 2020 // NUMERO 1

BABIELLE

BABIELLE

LE JOURNAL DE LA PETITE SARRA



Il pleure dans mon cœur

Poème d'enfance

POÈME QUE NOUS A APPRIS
YVETTE, ANCIENNE INSTITUTRICE

Il pleure dans mon cœur
Comme il pleut sur la ville ;
Quelle est cette langueur
Qui pénètre mon cœur ?

O bruit doux de la pluie
Par terre et sur les toits !
Pour un cœur qui s'ennuie,
O le chant de la pluie !

Il pleure sans raison
Dans ce cœur qui s'écouure.
Quoi ! nulle trahison ? ...
Ce deuil est sans raison.

C'est bien la pire peine
De ne savoir pourquoi
Sans amour et sans haine
Mon cœur a tant de peine !

Paul Verlaine



Sortie à Decathlon

Prêts pour des tournois de ping-pong !

AU MOIS DE SEPTEMBRE NOUS AVONS FAIT L'ACQUISITION D'UNE TABLE DE PING-PONG

Au sein de l'Accueil de Jour, deux participants sont d'anciens pongistes. Ils ont tous deux faits partie d'un club et participé à de nombreuses compétitions. L'arrêt de la conduite pour l'un et la fermeture du club pour l'autre les ont obligés à cesser cette activité.

Depuis le déconfinement, ces deux personnes se retrouvent dans le même groupe et très souvent ils parlent de Tennis de Table avec les autres participants qui apprécient beaucoup ce jeu pour l'avoir pratiqué occasionnellement.

Tout cela a généré de l'intérêt et des échanges par l'ensemble des participants et depuis ils évoquent souvent la possibilité d'y jouer au sein de l'Accueil de Jour.

Madame D. a apporté des balles et des raquettes et nous avons pu pratiquer un premier échange sportif mais sur la table à manger. Suffisant pour donner un avant-goût seulement...

Par conséquent, nous sommes allés acheter une Table de Ping-Pong d'extérieur pliable. Les participants de la Petite Sarra ainsi que les résidents de la Grande Maison sont ravis de pouvoir jouer au Tennis de Table. Les familles, le personnel et même le directeur se prêtent au jeu !

PAGE 1



Journée type participants accueil de jour

Le Temps d'Accueil de matin autour d'une boisson chaude ou froide permet de commencer la journée en douceur et dans la convivialité. C'est un moment d'échanges où les résidents nous disent ce qu'ils ont fait le week-end ou les autres jours de la semaine quand ils ne viennent pas à l'Accueil de Jour.

L'écriture de la Date du Jour, est un moyen, en début de matinée, de faire réfléchir les résidents de manières individuelles et collectives et de créer un repère temporaire pour commencer la journée.

La Lecture du journal, est un moment d'échange et de partage autour de l'actualité. Il se fait en fin de matinée. Il est renforcé par le journal télévisé de 13h.

Les Ateliers de la Vie Quotidienne ont pour objectif de solliciter la participation des résidents, afin qu'ils effectuent des actes utiles et valorisants : préparer le café, nettoyer les tables, dresser les tables, débarrasser les tables, balayer, essuyer et ranger la vaisselle.

Le Repas se veut être un temps d'échanges, de conseils, de vigilances et surtout de convivialité, favorisant ainsi les discussions et l'esprit de groupe.

Le Cahier de liaison est un outil, individuel et personnalisé, qui permet au résident de noter, en fin de journée, les activités réalisées ainsi que le menu de midi. Ce cahier personnel l'aide ainsi à se rappeler de ses activités à l'Accueil de Jour (stimulation cognitive) et représente aussi un repère spatio-temporel. Il permet également aux familles, et intervenants à domicile, de noter des informations ou glisser des documents.

Organisation

Pour rappel, les résidents de l'Accueil de Jour et leurs familles ont deux représentants au sein du CVS (Conseil de la Vie Sociale). Son action est importante et essentielle, car il est le représentant officiel de leurs besoins et de leurs attentes lors des réunions trimestrielles.

Malheureusement, sur cette année 2020, l'accueil de jour a dû être fermé plusieurs fois en raison de la crise sanitaire. En mars-avril-mai et en octobre-novembre.



L'Activité

Les caractéristiques de l'activité de l'hébergement permanent et temporaire



Les journées réalisées

2020	Journées
<i>Théoriques *</i>	53 070
<i>Prévisionnelles **</i>	51 500
Réalisées	50 784

* Journées théoriques : nombre de places x nombre de jours dans l'année

** Journées prévisionnelles (permanent et temporaire): nombre de journées accordées par le Conseil Départemental x nombre de jours annuels

Evolution du **taux d'occupation** sur les 3 dernières années



	2018	2019	2020
Journées théoriques	52 925	52 925	53 070
Journées prévisionnelles	49 140	51 000	51 500
Journées réalisées	42 888	51 361	50 784
Taux d'occupation* (%)	81	97	95

* Journées théoriques / Journées réalisées





La tarification

En 2019, le prix de journée de l'établissement était de **59.18 €**.

Rappel : Ce tarif est fixé annuellement par arrêté sur proposition de la direction de l'établissement dans son budget prévisionnel auprès du Conseil Départemental de la Loire et de la Délégation Territoriale de l'Agence Régionale de Santé du département.

Les sources de financement de l'EHPAD ont trois origines.

« **L'Hébergement** ». La facturation des frais de séjour aux résidents est établie mensuellement sur la base d'un prix de journée forfaitaire. Ce forfait comprend les dépenses courantes liées « au gîte et au couvert » : alimentation, eau, chauffage, énergies, traitement du linge, entretien des locaux et des espaces verts, rémunération des salariés.

Le forfait « Dépendance ». Elle finance la rémunération du psychologue et 30 % des dépenses liées aux rémunérations du personnel aide-soignant, aux frais de traitement de l'incontinence, aux produits d'entretien. Le financement de la dépendance sous la forme de forfait prend en compte le niveau de dépendance moyen des résidents. Il est versé par le Conseil départemental.

La dotation « soins » assure la rémunération du personnel médical (médecin coordonnateur), des infirmières, 70 % des salaires des aides-soignants, l'amortissement du matériel médical et de certains dispositifs médicaux. Elle est versée par l'assurance maladie.

Evolution du **prix de journée** sur les 3 dernières années

	2018	2019	2020
Prix de journée Hébergement	57.77 €	57.80 €	59.18 €
Prix de journée GIR 1/2	21.21 €	21.00 €	20.26 €
Prix de journée GIR 3/4	13.46 €	13.33 €	12.86 €
Prix de journée GIR 5/6	5.71 €	5.65 €	5.46 €
Prix de journée EHPAD	63.48 €	63.45 €	64.64€

L'Activité

Les conditions d'accueil

L'admission

L'admission en **Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes** est une étape importante pour la personne âgée et sa famille, ainsi que pour le personnel de la structure accueillante.

La personne âgée doit correspondre à la définition de l'EHPAD : dépendance psychique ou psychologique nécessitant une aide aux actes de la vie quotidienne mais dont la pathologie stabilisée nécessite une surveillance médicale et paramédicale classique, à l'exclusion des pathologies nécessitant des soins techniques auxquels l'EHPAD ne peut répondre.

Les demandes d'admission peuvent être directement adressées à l'établissement ou par internet via le site www.viaTrajectoire.fr



En 2020, 67 admissions systématiquement confirmées à la suite d'une visite de préadmission. Une dizaine de visites n'ont pas abouti : une seule à l'initiative de la cadre de santé (inadéquation entre le dossier médical (grille de dépendance) et la dépendance réelle du patient).

La Sarrazinière est également régulièrement sollicitée pour des hébergements temporaires et ce en particulier pour nos résidents de l'accueil de jour.



L'Activité

Des conditions d'admission dans l'établissement

L'admission au sein de notre établissement est une étape importante pour la personne âgée et sa famille, ainsi que pour les professionnels. C'est pourquoi nous portons une attention particulière quant aux conditions d'admission du futur résident. En effet, la personne âgée doit correspondre à la définition de l'EHPAD : dépendance psychique et/ou psychologique nécessitant une aide aux actes de la vie quotidienne mais dont la pathologie stabilisée nécessite une surveillance médicale et paramédicale et hôtelière.

Chaque dossier d'admission est soumis à la cadre de santé. Le(a) futur résident potentiel est invité ainsi que l'aidant principal, à visiter en premier lieu la structure. L'admission est envisagée après adhésion au projet des deux parties. Une visite de préadmission est organisée (au sein de l'EHPAD, ou sur le lieu d'hospitalisation voire au domicile, selon les contraintes de mobilité du futur résident) temps au cours duquel une ébauche d'accompagnement personnalisé est recherchée par le biais d'un recueil de données des habitudes de vie au domicile. Une procédure d'admission a également été retravaillée afin de garantir une qualité d'accueil : nous tendons à travailler sur une adhésion au projet d'institutionnalisation.

Si le dossier est refusé ou si la personne est mise sur la liste d'attente, un courrier est envoyé. Deux critères de refus : absence de suivi par un médecin traitant, nécessité de soins infirmiers la nuit.

En fonction des places disponibles et de la situation médicale du demandeur, il sera décidé ou non de son inscription sur la liste d'attente. Pour les demandes sur liste d'attente, il est demandé de renouveler tous les 6 mois avec dossier médical réactualisé. Dans le cas contraire, les dossiers sont archivés.

Unité de vie protégée

Précisions sur l'admission et la réorientation

L'unité de vie protégée est un service particulier de l'EHPAD accueillant des résidents selon des critères bien particuliers. Le service est organisé pour répondre au mieux aux besoins de ces personnes, besoins liés notamment à l'expression de leur pathologie.

Dans cette démarche, il a semblé important à l'établissement de formaliser certains points concernant cette prise en charge spécifique.

Il est nécessaire de préciser à la personne et à ses proches que l'admission au sein de l'unité de vie protégée n'est pas définitive. Le séjour dans cette unité tient compte de l'évolution des besoins de la personne en termes de prise en charge. Ces besoins changent avec la progression de la maladie et de la dépendance.

L'admission et la réorientation hors de l'unité de vie protégée font l'objet d'une concertation pluridisciplinaire et sur avis médical et de l'équipe de direction et s'appuient sur des critères définis. Les critères d'admission et de réorientation servent de balise.



L'admission à l'unité de vie protégée

Critères d'admission :

- Profil de pathologie neurodégénérative (que le diagnostic soit posé ou non, le profil se base sur les observations cliniques) ;
- Troubles psycho comportementaux en lien avec la pathologie neurodégénérative (liste non exhaustive : déambulation, anxiété, apathie, agressivité, prise de risque) ;
- Pas de pathologie psychiatrique prévalente.

La décision d'admission est prononcée par l'équipe de direction, s'appuyant sur les avis médicaux et les informations recueillies. Une période de découverte d'un mois est effectuée. Cette période permet d'observer l'adéquation entre la prise en charge et l'accompagnement proposés dans l'unité de vie protégée et les besoins de la personne, quitte à ce qu'une autre orientation dans l'établissement soit proposée.

La démarche d'accueil

- Pour ceux qui sont déjà accueillis dans l'établissement il est préférable de pouvoir proposer des moments de découverte de l'unité dans la journée (favorise une prise des repères progressive et permet d'évaluer la pertinence de cette réorientation vers l'UVP), une visite pour les proches est aussi recommandée.

- Pour ceux qui viennent de l'extérieur, la visite de préadmission est essentielle. Une fois la personne installée, il peut être nécessaire d'envisager un temps sans sorties pendant plusieurs semaines pour qu'elle puisse prendre ses repères dans l'unité (rythme de la journée, connaissance des locaux). Idem pour les temps de visite, il peut être demandé une limitation de la fréquence des visites pour que la personne puisse construire de nouveaux repères humains dans son nouveau lieu de vie.

Le premier mois est considéré comme une période de découverte pour le nouveau résident de l'unité de vie protégée. Au cours de cette période, dont la durée peut varier en fonction du contexte, une réorientation peut être effectuée vers un autre service de l'établissement s'il apparaît que la prise en charge et l'accompagnement spécifique à cette unité ne correspondent pas aux besoins de la personne. Cette réorientation respecte les mêmes modalités de concertation et de communication qu'à l'entrée de la personne.

Les familles et les proches sont encouragés à solliciter l'équipe pour parler des difficultés qu'ils éprouvent.

Concernant les visites et interventions au sein de l'unité de vie protégée

Il est demandé aux visiteurs et aux intervenants de se signaler à l'équipe de l'unité de vie protégée à leur arrivée et lorsqu'ils partent pour faciliter la continuité de l'accompagnement. Des horaires sont préconisés (autant que possible hors des temps d'activité, de soin et de repas).

Il est aussi demandé de consulter le planning des activités mises en place. Ces activités sont conçues dans une visée thérapeutique, leur bon déroulement contribue au bien-être des résidents.

Partant du constat que la présence de personnes extérieures au service est parfois source de perturbation pour certains résidents de l'unité de vie protégée, des espaces sont dédiés aux visites (la chambre ou une salle séparée de la salle commune principale). De la même façon, il est demandé aux professionnels intervenant pour des soins plus ponctuels de s'installer dans les chambres ou dans un espace dédié.



La démarche réorientation hors de l'unité de vie protégée

La réorientation part d'un constat de l'équipe de l'unité de vie protégée, cela est discutée en réunion de synthèse, l'information est remontée au médecin traitant (éventuellement au médecin spécialiste). Si le projet est validé (par décision médicale et comité de direction) la réorientation est présentée d'abord au résident, puis à la famille. Une visite de la nouvelle unité d'accueil peut être proposée à la personne et à ses proches.

La commission de coordination gériatrique

Conformément à l'arrêté du 5 septembre 2011 relatif à la commission de coordination gériatrique mentionnée au 3° de l'article D. 312-158 du code de l'action sociale et des familles, l'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendante « La Sarrazinière » a mis en place sa commission de coordination gériatrique.

Un nouveau médecin coordonnateur intégrera notre établissement début 2021. Une commission gériatrique est organisée afin de faciliter la collaboration entre médecins traitants (seuls les médecins assurant le suivi d'un bon nombre de nos résidents sont venus), le méd. co, le directeur, une IDE et la Cadre de Santé.



L'information et la communication

Plusieurs outils de communication et d'information existent tant au sein de notre établissement que vers nos partenaires extérieurs.

Le Conseil de la Vie Sociale

Le Conseil de la Vie Sociale est une instance très active au sein de notre établissement. Elle donne un avis et peut faire des propositions sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, l'animation et les services thérapeutiques, les projets d'équipement, la nature des services rendus. Le CVS s'assure que tout est mis en œuvre pour améliorer le service rendu aux résidents.

Au cours de cette année 2020, le conseil s'est réuni 3 fois.

Ce conseil est composé de représentants des résidents, des familles, des salariés, de la Mairie de Saint-Etienne, de la Fondation de l'Armée du Salut. Il fait également appel à des personnes qualifiées comme d'anciennes familles ou d'anciens dirigeants d'associations.

Depuis l'été 2018, grâce au port de badges, ses membres s'identifient lors des temps festifs. Ils sont également identifiés par un affichage sur écran dynamique à l'accueil de l'établissement.

Les réunions régulières de ce conseil permettent à tous les acteurs de la vie de l'établissement de participer à une réflexion commune sur une meilleure prise en charge des résidents au quotidien mais également de nous orienter vers des formes, innovantes, de prise en charge.

La commission des menus

Cette commission où se côtoient, sur la base du volontariat, résidents, personnel de cuisine, familles, se réunit plusieurs fois dans l'année. Elle permet de relever les dysfonctionnements, de proposer des améliorations et participe à la personnalisation de notre service. Elle comprend le cadre de santé, le cadre administratif, le chef gérant, le responsable de secteur ainsi que des résidents et soignants.



FAMILEO

L'établissement est équipé de l'application Familéo qui permet aux proches d'envoyer de leurs nouvelles aux résidents en quelques clics. De son côté, Famileo récupère toutes les photos et messages pour les mettre en page sous la forme d'une gazette papier personnalisée.

Gazette DE COLETTE DUPONT

The screenshot displays the 'Gazette DE COLETTE DUPONT' interface. It is divided into three main sections:

- Il(s) vous ont écrit:** A grid of five circular profile pictures with names below them: Amélie Gazeau, Marie Lusteau, Mathieu Dupont, Paul Dupont, and Sophie Durand.
- Anniversaires:** A list of birthdays: Augustin Dupont (9 ans le 19 septembre), Marie Lusteau (36 ans le 2 octobre), and Paul Dupont (32 ans le 8 octobre).
- Fêtes:** A list of birthdays: Amélie (le 19 septembre), Mathieu (le 21 septembre), and François (le 4 octobre).

L'application est également utilisée par l'établissement pour la diffusion de messages aux proches et familles.

Durant cette période de crise sanitaire, l'application a été nettement plus utilisée. En témoignent les dernières statistiques :

Nombre de gazettes imprimées au cours des 3 derniers mois	304
Nombre de gazettes imprimées au cours des 12 derniers mois	1203
Nombre moyen de gazettes imprimées par mois	97

Divers

Un courrier mensuel sur diverses informations concernant le fonctionnement de la résidence, rédigé par le directeur et les cadres de direction, est agrafé au bulletin de paie de chaque salarié.



L'Activité

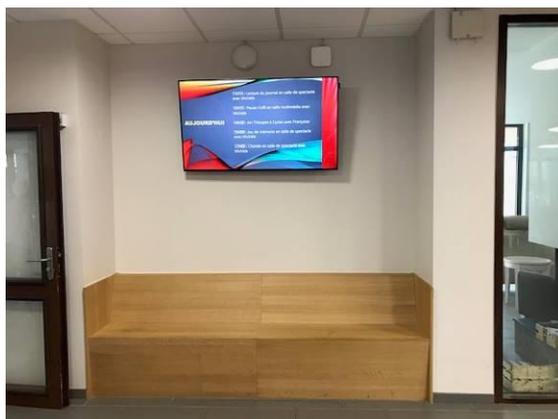
L'animation et la vie sociale

« L'animation en gérontologie est un ensemble coordonné d'actions diverses et adaptées, en lien avec le vécu des personnes âgées. Elle vise une réponse aux attentes et aux besoins des personnes âgées, en vue du maintien, du développement de leur vie relationnelle, sociale et culturelle. » Article 2. Charte de l'animation en gérontologie. 2006.

Les activités d'animation sont un des supports de la vie sociale : elles regroupent les activités organisées, collectives, récréatives et culturelles.

Des projets ont été mis en place pour répondre à la demande des résidents axés sur le maintien de l'autonomie, la stimulation cognitive mais aussi pour rompre la solitude ou encore maintenir un rôle social.

Le programme d'activités est affiché tous les jours sur un écran dynamique à l'accueil de l'établissement :



Depuis octobre 2019, des animations sont proposées 7 jours sur 7.

Un poste a été dédié également du lundi au vendredi pour de l'accompagnement de proximité. A cette occasion, le professionnel met à disposition plus de temps et de finesse dans la prise en charge qui s'en trouve, de ce fait, plus personnalisée. Ces interventions s'appuient sur les objectifs qui ont été mis en avant lors de l'élaboration du Projet d'accompagnement personnalisé.

L'Activité

L'animation et la vie sociale

La personne est accueillie et accompagnée dans le respect de son identité physique, affective et spirituelle.

La personne est considérée et reconnue dans le respect de sa culture d'origine, de ses croyances, de son histoire, de ses envies, de ses besoins, dans la limite du cadre institutionnel.

L'animation doit inciter les résidents à être acteur de leur existence :

- Respecter la liberté de choix et les désirs
- Susciter l'envie
- Protéger les plus dépendants en leur proposant des activités qui leur permettent de conserver le plus longtemps possible les capacités restantes : intellectuelles, physiques, cognitives, motrices.

Le début d'année 2020 a débuté comme chaque année, les animations prévues étaient ouvertes à tous les résidents, services confondus.



Atelier floral



Dégustation crêpes pour la chandeleur

Puis dès mars 2020 et la crise sanitaire, il a fallu vite s'adapter à la fermeture de la structure aux familles, aux intervenants extérieurs, au respect des gestes barrières (distances, masque, gel hydroalcoolique). Plus de toucher, d'embrassades.

L'accueil de jour étant fermé, une professionnelle titulaire du BPGEPS intervenant habituellement sur ce service est venue en renfort sur l'EHPAD. Deux animatrices ont donc été disponibles pour les résidents et ont pu proposer des temps d'animation plus fréquents en petits groupes ou en individuel.

L'animation a dû s'adapter au mieux aux besoins engendrés par cette crise :

-Mise en place d'atelier en distanciel comme le Pilates



- Mise en en place par la suite de visio avec les familles via Skype, Messenger ou WhatsApp tous les jours.

- Les habituelles sorties « courses des résidents » ont pu se faire via le drive.

Malgré la crise sanitaire, nos fêtes annuelles ont pu avoir lieu malheureusement sans la présence des familles et en multipliant les lieux de restauration.





Fifi le Titi Stéphanois pour l'Auberge Espagnole



Visite du palais idéal du Facteur Cheval

Le deuxième confinement fut plus compliqué pour maintenir des animations internes de qualité, les résidents étant confinés en chambre pendant une période. Notre rôle premier fut de faire en sorte que chaque résident de la structure est régulièrement une visite avec échange et partage.

La reprise des activités dans la salle d'animation n'a pu se faire que par groupe limité et seulement pour des résidents de même service.

Le mois de décembre fut consacré aux décorations de Noël, à la préparation de la carte de vœux par les résidents.



24 DECEMBRE 2020, Fêtons Noël,



La fin d'année fut clôturée par notre traditionnelle fête de Noël le 24 Décembre 2020 midi malheureusement sans la présence des familles, avec 5 salles à manger différentes afin de respecter les gestes barrières, animée chacune par un chanteur, musicien.





Les bénévoles

Aux côtés des professionnels, les bénévoles sont une force au service des personnes en situation de fragilité – une force reconnue parmi les valeurs de l'Armée du Salut et dans le projet de la Fondation.

L'Armée du Salut en France (Congrégation et Fondation réunies) comptait environ 5000 bénévoles en 2020, toutes générations et motivations confondues.

Dans les EHPAD de la Fondation, de nombreux bénévoles interviennent aux côtés des professionnels pour animer la vie quotidienne des personnes âgées.

Etre bénévole ne veut pas dire prendre la place des familles ou du personnel de l'établissement. C'est vouloir collaborer avec le personnel et les familles pour répondre aux besoins et aux attentes des résidents.

C'est être **COMPLEMENTAIRE**.

- ✓ C'est un engagement.
- ✓ C'est un contrat moral.
- ✓ Le bénévolat est une demande d'écoute et d'accompagnement.

Les bénévoles de l'établissement interviennent :

- ✓ dans les activités d'animation en fonction des goûts et des compétences de chacun,
- ✓ en rendant visite aux résidents dans leur chambre, en donnant un peu de leur temps en assurant une présence pour ceux qui le souhaitent.
- ✓ en participant à l'organisation des fêtes qui marquent différents temps forts dans l'année
- ✓ dans le cadre de l'accompagnement spirituel

Pendant cette période de crise sanitaire, nous tenons à souligner l'engagement de certains bénévoles ou donateurs qui ont su être présents aux côtés des professionnels et résidents :

- L'entreprise SNF à Andrezieux Bouthéon (donation de masques)
- L'entreprise AEF à Andrezieux (donation de masques)
- MERITOR Saint Etienne (donation de masques)
- Collège Marc Seguin (fourniture de blouses)
- JPS (fourniture de petits déjeuners pour les équipes !)
- Magic Fans (donation de cafetières, four micro-ondes, viennoiserie...)

MERCI A EUX !



L'Activité

L'hôtellerie

Un service hôtelier de qualité avec une prise en charge intégrale de l'entretien du linge... sans supplément !

Le service a traité plus de **110 tonnes** de linge en 2020 !

Là, encore, la COVID a eu un fort impact sur le traitement du linge et les procédures à respecter afin d'assurer la sécurité de nos résidents.



L'entretien de l'environnement

Sous le contrôle du responsable du service, les agents des services hôteliers (ASH) sont chargés de l'entretien et de l'hygiène des locaux de soins et participent aux tâches permettant d'assurer le confort des résidents. Ils ne participent pas aux soins des résidents.

L'objectif est de maintenir les locaux propres et agréables pour le confort des résidents.

10000 m² de surface à traiter

Un niveau de propreté visuelle satisfaisant et un faible niveau de contamination des surfaces contribuent à la prévention de la lutte contre les infections associées aux soins (IAS).

La mise en œuvre du Bionettoyage limite le risque infectieux en EHPAD.

L'application des règles d'hygiène permet la protection de tous, résidents, visiteurs, personnels et leur famille

Avec le risque COVID, l'accent a été mis sur la désinfection des surfaces de contact. Un agent supplémentaire a ainsi réalisé 3 heures de désinfection par jour.



L'Activité

La restauration



Les heures de repas : **Petit-déjeuner :** A partir de 7h30
Déjeuner : A partir de 12h00
Goûter : Dès 15h30
Dîner : A partir 18h45



Présentation

L'objectif du restaurant est d'offrir aux résidents des repas goûteux, conviviaux mais également adaptés à leurs besoins.

Nous continuons la collaboration débutée en 2018 avec la société de restauration Newrest (Coralys). La préparation des repas est réalisée sur site en liaison chaude.

En 2020, nous avons dû nous adapter à la situation sanitaire en multipliant les zones de restauration afin de garantir le respect des gestes barrières et ne pas croiser les résidents de plusieurs services sur une même zone de restauration. Durant les périodes les plus critiques, les repas étaient préparés sur plateaux et servis en chambre.



Le personnel

L'équipe de cuisine est composée de 3 cuisiniers, 2 aides cuisinières et 2 serveuses. Ces dernières garantissent une qualité de service et un confort pendant le temps du repas. Un cuisinier est présent 7j/ et le chef intervient lors des commissions menues afin de recueillir les informations essentielles au confort et à la santé du résident.

Fournisseurs

Les commandes sont effectuées par notre chef de cuisine. Ce dernier privilégie l'approvisionnement local en circuit court. Ainsi, nous avons accès à la plateforme " La ferme Coralys" qui garantit :

- 100% de bœuf du charolais,
- 100% de porc local (Roanne)
- 100% de volaille locale (St Martin d'Estreaux)
- des yaourts et fromages locaux (50% minimum).

Le Chef privilégie des fruits et légumes frais de saison.

Menus

Les Menus sont établis par 2 diététiciennes de Newrest ainsi que 3 chefs de cuisine. Ceci est nécessaire pour obtenir des menus à la fois équilibrés et réalisables par notre cuisine. La société Newrest garantit une animation culinaire à chaque événement calendaire. De plus, mensuellement, la cuisine organise des repas à thème. Lors du petit déjeuner, les résidents ont à disposition une viennoiserie le jour de leur anniversaire ainsi que les dimanches et les jours fériés. Les résidents s'expriment chaque trimestre sur la composition des menus lors des commissions menues.

Un livre de recettes a également été mis en place dans les différentes salles de restauration afin de pouvoir adapter nos menus et recettes aux souhaits des résidents. Ainsi, nous pouvons prendre en compte une dimension culturelle de l'alimentation.

Préparation des repas

La cuisine distribue en moyenne 150 repas au déjeuner et 125 au dîner. L'équipe privilégie au maximum des produits maison tels que les gâteaux, les plats au four, les soupes, etc. Les textures sont adaptées et présentées dans un souci de présentation.

En 2020, le service de restauration a servi plus de 100 000 repas.

Trois salles de restauration existent et permettent donc un service et un accompagnement repas adapté à chacun.

De plus, nous proposons 15 repas améliorés par an ainsi que des repas animations :

- le carnaval
- la fête du printemps

Devenir de l'assiette

Cette année, en lien avec le projet « permaculture », au sein du parc de la Sarrazinière, les résidents sont associés au tri des déchets de leur assiette, pour le compostage.



Évaluation de la qualité

Diverses actions sont mises en place :

- La commission menu trimestrielle
- Le passage régulier du Chef de cuisine en salle
- Les membres de l'équipe de direction déjeunent ensemble une fois par semaine. Ce repas est suivi d'un débriefing avec l'équipe.

Diététique

Les compléments nutritionnels oraux sont mis en place sur prescription médicale en lien avec une dénutrition. Riches en calories et protéines, ils permettent d'augmenter les apports nutritionnels.

Les textures alimentaires des résidents sont adaptées en fonction de la prescription médicale, des capacités et demandes du résident.

Ce travail est réalisé en collaboration avec le service restauration, le personnel soignant/hôtelier présent lors des repas.

A noter que les textures sont uniquement préparées par l'équipe, le but étant de proposer une assiette plus attrayante pour les résidents ayant une alimentation mixée.

Respect de la réglementation et contrôles

La procédure HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) est respectée et tous les contrôles réglementaires sont effectués.

Ceci nous permet d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers significatifs concernant la sécurité des aliments.

Le suivi du Plan Maitrise Sanitaire l'hygiène permet d'assurer la sécurité sanitaire des productions vis-à-vis des dangers biologiques, physiques et chimiques.

La crise sanitaire a ici aussi compliqué fortement l'activité du service restauration. Sur cette période, ce sont plus de 130 plateaux individuels qu'il a fallu préparer et ce afin d'assurer des repas en chambres.



Crise sanitaire – L'activité a aussi été fortement impactée par la crise sanitaire liée à la pandémie de coronavirus. Le choix posé a été de maintenir autant que possible le lien avec les résidents et de contribuer à la réorganisation au gré des phases vécues. L'impact sur la santé psychique des résidents a été ressenti par l'ensemble de l'équipe qui a su se mobiliser pour imaginer en fonction de chaque personne des modalités de soutien différentes. Le soutien aux équipes, par manque de temps s'est vécu sur des modalités informelles et parcellaires.

Le service proposé par l'EHPAD la Sarrazinière base son accompagnement sur le respect de l'usager de ses droits et liberté de la charte de la personne âgée dépendante. Son choix, son rythme et son mode de vie, sans jugement sont pris en compte lors de l'élaboration des projets de soins. Son individualisation se caractérise par l'identification de ses besoins, de son état de santé et des souhaits de la personne soignée. Préserver l'autonomie, tout en garantissant une qualité de service est un des axes d'orientation du projet de soin.

Le but du projet de soins est d'organiser la qualité des soins. Cette qualité est obtenue en tenant compte des différents aspects de l'approche de la personne âgée et en déterminant des objectifs d'accompagnement permettant de prendre en compte ses différents besoins.

L'objectif général que se donne l'équipe : prendre soin du résident dans sa globalité en tenant compte de ses déficiences, ses handicaps provoqués par une ou plusieurs pathologies et/ou par les effets liés à son âge et valoriser ses capacités restantes.

Le médecin coordonnateur

Nous n'avons plus de médecin coordonnateur depuis juillet 2015 malgré des recherches actives et répétées. Cette situation est malheureusement le cas pour 1 EHPAD sur 3 (rapport Iborra – 2018). Aggravée par le fait que 30% de ces médecins intervenants en EHPAD ont plus de 60 ans !

Cela nous a obligé à revoir notre processus d'admission d'un résident candidat et donne une importance plus grande à l'analyse de la cadre de santé. Un partenariat, par le biais de la SCIC de travail temporaire à laquelle nous adhérons, commence à se mettre en place avec l'intervention d'un médecin coordonnateur aguerri à raison de 2 demi-journées par quinzaine.

Même si cette situation n'est pas pleinement satisfaisante, ces interventions faciliteront le positionnement "soins" du comité de direction, équipe multi-spécialiste.

Le circuit du médicament

Notre établissement travaille depuis une trentaine d'années en collaboration par convention formalisée avec une pharmacie de proximité située au centre du quartier de Montreynaud.

La direction de la Sarrazinière soucieuse du respect et de la sécurité dans l'observance du traitement et sa traçabilité jusqu'à l'administration a validé en 2010 en partenariat avec la pharmacie, le système de PDA : Préparation des Doses à Administrer. Depuis 2012, la préparation en sachet-dose d'un traitement médicamenteux de façon personnalisée et selon la prescription du médecin est utilisée. La PDA apporte une véritable sécurisation du circuit du médicament grâce à de nombreux documents de traçabilité. PDA HEBDO permet



d'atteindre les objectifs de « la règle des 5 B » : administrer au Bon patient, le Bon médicament, à la Bonne dose, sur la Bonne voie, au Bon moment.

L'organisation

La PDA est réalisée par notre pharmacien dans son officine pour chaque résident de notre établissement à l'aide de robots informatisés. L'ordonnance originale est faxée à la pharmacie pour tout nouveau résident.

Opticienne

Bilans d'acuité visuelle. Collaboration avec médecins traitants pour mise à disposition d'ordonnance quand cela est possible pour éviter les passages chez l'ophtalmologiste. Prestations de mise à disposition de matériel et de réparations sur site. Gestion de la prise en charge financière : fait le lien avec les tuteurs et/ou les familles.

Audioprothésiste

Le laboratoire WERNERT intervient depuis plusieurs années à La Sarrazinière pour la vérification de l'appareillage des malentendants.

La fréquence de leurs interventions s'estime à peu près à un après-midi tous les 2 mois environ.

Lors de chaque après-midi, l'audioprothésiste présent sur place peut procéder en moyenne à :

- 2 ou 3 bilans auditifs (en général pour les nouveaux résidents)
- L'entretien de 2 ou 3 paires d'appareils auditifs de résidents déjà équipés.
- La réparation de 1 ou 2 paire(s) d'aides auditives en cas de panne
- Plus ponctuellement l'adaptation d'appareils neufs sur prescription médicale, soit en premier appareillage soit en renouvellement

L'entretien des appareils se résume principalement à la vérification du bon fonctionnement sonore et un nettoyage complet, avec le remplacement de tubes souples ou bien de filtres protégeant des impuretés et du cérumen. Le réglage des amplificateurs peut être effectué au cas par cas lorsque cela est nécessaire par rapport à l'évolution de l'audition.

La présence de bouchon de cérumen est vérifiée systématiquement.

Ergothérapie

Compte rendu des interventions en ergothérapie

1. Positionnement du résident avec fortes pertes d'autonomie : Mise en place des nouveaux fauteuils coquilles.

L'année 2020 a été l'occasion d'optimiser les positionnements en fauteuil coquille. Jusqu'à présent, les résidents avec l'autonomie la plus réduite étaient installés sur des fauteuils de type confort Invacare Clématis. Les anciens fauteuils coquilles n'offraient pas un soutien suffisant pour permettre un confort optimal et une prévention correcte des escarres.

Les nouveaux fauteuils Elysée INNOV SA permettent d'améliorer fortement la prise en charge des personnes grabataires. Les équipes soignantes ont également été sensibilisées au bon positionnement sur ces nouvelles gammes de fauteuils.

2. Conseils et évaluation des méthodes de contention

- Évaluation de la nécessité de la contention.
- Tri et choix des contentions les plus adaptées
- Sensibilisation et information des équipes sur les consignes de mise en place des contentions.
- Mise en place de schémas explicatifs.

3. Transferts

- Evaluation des transferts



- Formation aux techniques de transferts (aide humaine ou matériel)
- Limitation de l'utilisation du lève-personne
- Renforcement des transferts avec appuis (aide humaine et verticalisateur)

5. Positionnement au fauteuil standard et confort

- Choix du coussin d'assise
- Ensemble des réglages
- Réparations impactant le positionnement et nécessitant un nouveau réglage

6. Positionnement au lit

Sensibilisation des équipes en lien avec deux nouveaux types de coussins :

- Demi-lune microbilles (notamment utile pour les instabilités du bassin et les blessures dans les barrières)
- Les dispositifs de fond de lit (pour décharger de manière optimal les talons)

7. Déplacements

Suppression de la majorité des aides techniques majorant le risque de chute

- Cannes non adaptées
- Déambulateurs 3 roues (trop instables pendant les transferts et les virages)

Evaluation de l'autonomie pour les déplacements

Le cabinet dentaire :

Nous disposons au sein de la Sarrazinière d'un cabinet dentaire, deux dentistes interviennent à raison d'une fois par semaine le lundi matin.

Nos résidents ont la possibilité d'avoir une consultation sans se déplacer en dehors de l'établissement et bénéficier des soins dentaires sans gestes invasifs.

Cette année hors période confinement, les dentistes ont eu en moyenne 10 résidents en consultation tous les lundis.

Essentiellement pour motif de douleur et contrôle d'appareil dentaire.

Pour 2021 l'objectif est que chacun de nos résidents soit vu au minimum 2 fois dans l'année pour de la prévention bucco-dentaire.

Art-thérapie

L'art thérapeute est intervenue sur trois demi-journées par semaine, les lundi, mercredi et vendredi. Le nombre de résidents, par séance, varie entre 8 et 12 personnes.

L'intervention du lundi est réalisée sur les services suivants : Armes, Passementerie, Métallurgie et Cycles, le mercredi sur le service Mine et le vendredi sur Soierie.

Les interventions de l'art thérapeute ont été interrompues lors du confinement et des deux vagues épidémiques Covid19 qu'a connu l'établissement mais elle a été sollicitée dès que possible pour soutenir la reprise de la vie commune au sein des services courant novembre après une longue période d'isolement de tous en chambre.

Psychomotricité

C'est en 2020 qu'a commencé l'intervention d'une psychomotricienne. Son intervention d'une durée d'un jour et demi par semaine s'est répartie sur trois points : une demi-journée au PASA, une demi-journée sur l'accueil de jour et une demi-journée auprès des résidents dans les services d'hébergement.

Après un temps d'observation, la psychomotricienne a pris part aux ateliers de l'accueil de jour et du PASA. Dans les services, elle a mis en place des suivis auprès de résidents exprimant le besoin.

Pour des raisons personnelles, la psychomotricienne a arrêté son activité fin décembre 2020. Son remplacement a été assuré dès mi-janvier 2021.



Le suivi psychologique

La présence d'un psychologue en EHPAD témoigne de la volonté d'améliorer la qualité de la prise en charge et d'ouvrir les regards sur la diversité des réalités psychiques des personnes accueillies.



Au sein de notre EHPAD, le psychologue intervient deux jours et demi par semaine. Il est amené à intervenir sur 4 axes principaux de travail. La part de temps investi pour chacun de ces axes est estimée tel que suit :

- **Le Résident** **60 %**
- **Les Familles** **10 %**
- **L'Equipe** **10 %**
- **L'Institution** **20 %**

Le Résident – Suite à une admission le psychologue rencontre le résident avec pour objectif de faire connaissance par le biais d'un entretien semi directif avec un recueil de l'anamnèse. Cela lui permet d'évaluer les capacités d'adaptation et les possibles freins à celle-ci, d'identifier les besoins d'accompagnement psychologique et de repérer d'éventuelle fragilité de la personne. En fonction de son évaluation du besoin et du désir du résident, le psychologue peut proposer un suivi personnalisé. Celui-ci consiste essentiellement à la pratique d'entretien clinique individuel où le soutien de l'identité prend une place importante. Régulièrement, le psychologue réévalue la pertinence de l'accompagnement et sa rythmicité en accord avec le résident.

Le psychologue contribue à identifier les troubles de l'humeur et reste vigilant à leur évolution. Il accompagne si possible ce type d'affection par un suivi thérapeutique. Il peut engager une démarche d'évaluation neuropsychologique notamment dans le cadre du suivi des pathologies neurodégénératives. Pour cela il réalise des bilans cognitifs à l'aide d'outils psychométriques (MMSE, Horloge, 5 mots de Dubois) et collabore avec les médecins généralistes et spécialistes en charge du suivi des patients. Il est sensible à l'évolution des troubles du comportement, il les identifie, les quantifie et cherche l'origine de ceux-ci afin de les contenir ou de limiter leur effet. L'échange avec les équipes autour de ces troubles du comportement comme des troubles de l'humeur est un travail essentiel pour tendre au mieux vers une prise en charge commune cohérente et adaptée.

L'accompagnement de fin de vie dans son aspect psychologique est également une part importante de son travail. Il entend les souhaits mais aussi les peurs et les angoisses des résidents, tenant ainsi le rôle de contenant de ces émotions. Il peut accompagner les résidents dans la rédaction de leurs directives anticipées mais avant tout expliquer ce que cela est, ainsi que la personne de confiance.

Les Familles - Le psychologue cherche à rencontrer l'ensemble des familles notamment lors de l'admission d'un résident. Le but est d'expliquer sa fonction et de contribuer à l'instauration d'une relation de collaboration et de confiance. Il ne propose pas d'accompagnement systématique mais se tient à la disposition des familles en cas de besoin.



Son intervention peut être ponctuelle ou plus régulière en fonction de l'accompagnement à fournir. Le plus souvent, les familles en besoin de soutien sont celles dont le parent est atteint d'une pathologie neurodégénérative ou lors de l'accompagnement de la fin de vie de leur parent.

L'Equipe - Le psychologue se positionne comme membre à part entière de l'équipe. Il apporte un éclairage concernant les aspects psychologiques, les syndromes démentiels, les troubles du comportement, les troubles de l'humeur et ce, dans le but d'améliorer la qualité de l'accompagnement de la personne accueillie. Pour cela, il participe aux échanges pluridisciplinaires afin de questionner, d'expliquer et de soutenir l'équipe dans son accompagnement au quotidien. Des temps d'échange formels sont notamment institués et des rencontres plus ponctuelles sont aussi prises pour parler de situations difficiles.

L'institution - Le rôle institutionnel du psychologue consiste à apporter son expertise sur l'ensemble des projets de la structure par sa participation aux différents groupes de travail. Il participe aux réunions du comité de direction (une fois par semaine), peut être invité au CVS ou autre modalité de réunion et d'échange mis en place.

Le psychologue fait partie du Comité Vigilance Maltraitance qui peut être sollicité tant par les résidents, que les familles, visiteurs, professionnels lorsqu'une situation interroge les notions de bientraitance / maltraitance. Au cours de l'année 2020, ce comité ne s'est réuni qu'une fois non pas pour traiter d'une situation spécifique mais intégrer un nouveau membre issu de l'association France Alzheimer.



L'Activité

L'accompagnement spirituel

L'accompagnement spirituel est une offre de service envers les personnes accueillies dans les établissements de la Fondation de l'Armée du Salut, il est une composante de son projet associatif. Par la présence d'une aumônerie, il permet, dans le cadre légal, une pratique culturelle attachée aux convictions religieuses des personnes empêchées. En résonance avec ses valeurs chrétiennes et humanistes (valeur de toute personne, signe de l'amour de Dieu), l'Armée du Salut souhaite aussi accompagner celui (ou celle) qu'elle accueille dans sa quête de sens, dans son cheminement personnel, social et spirituel. Dans cette démarche, elle est attentive à la singularité de chacun et s'interdit toute forme de prosélytisme.

Ce service était assuré par une officière de l'Armée du Salut (major) aumônier attaché à l'établissement (pasteur de la Congrégation de l'Armée du Salut) avec une équipe de quelques bénévoles et de ministres du cultes (prêtre de la paroisse St-Vincent de Paul, pasteur de l'église protestante unie de St-Etienne, officier de l'Armée du Salut de Lyon).

Cette officière est partie en retraite en courant d'année. Son poste n'a pas été renouvelé.



L'offre culturelle

La célébration des messes et cultes n'a pu avoir lieu en raison de la crise sanitaire.

Un accompagnement ponctuel a été assuré par un aumônier de l'Armée du Salut en collaboration avec une animatrice et une professionnelle de l'établissement :

- Groupe de paroles : animé par une résidente
- Visite auprès des résidents
- Photo langages avec débat sur l'isolement dû à la COVID

Nous avons eu également l'intervention des majors Pierre et Christiane CARRERES officiers de l'Armée du Salut responsables locaux pour la Congrégation.



L'Activité



Le partenariat

Dans sa démarche permanente de développement dans son secteur et sur son territoire, l'établissement a engagé et réalisé depuis plusieurs années des conventions de partenariat qui se poursuivent cette année encore avec :



DONSSOLIDAIRES

Dons solidaires - Donner > Distribuer > Partager

« Association d'intérêt général, Dons Solidaires collecte des invendus non alimentaires auprès des entreprises pour les redistribuer à des structures caritatives qui accompagnent des personnes en difficulté en France.

La maison de quartier du soleil

L'établissement participe depuis 2017 à la commission bien vieillir dans son quartier. Cette commission regroupe différents acteurs du quartier du Soleil : maison de quartier du soleil, office stéphanois pour les personnes âgées, 3 autres EHPAD situés sur le quartier, élus de la ville de Saint Etienne.

L'Objectif étant de proposer des activités et animations communes et accessibles aussi bien aux résidents des EHPAD qu'aux membres de la maison de quartier.

Les conventions avec

- CHU St Etienne
- Clinique de la Buissonnière
- HAD

Plusieurs équipes mobiles sont régulièrement sollicitées au bénéfice des résidents, des familles et des équipes soignantes :

- UM NPG
- UM SOINS PALLIATIFS
- UM PSYCHIATRIE



L'Activité

Le développement de la qualité et de la sécurité est une préoccupation majeure de l'établissement



Tous concernés !

Le Plan d'Amélioration de la Qualité et de la Sécurité

La réglementation actuelle des EHPAD (*article 312-8 du CASF -Code de l'Action Sociale et des Familles - Loi du 2/01/2002 et HPST de 2009*) demande aux maisons de retraite de mener une démarche d'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées.

- Une convention a été signée le début 2014 entre l'EHPAD et un ingénieur du secteur sanitaire et médico-social, gestionnaire des risques, de la qualité et du développement durable, pour un accompagnement méthodologique dans sa démarche qualité notamment en vue de l'évaluation externe.
- Les objectifs de cet accompagnement sont de simplifier et donner du sens à la démarche qualité et au projet d'établissement, et d'impliquer salariés et usagers (résidents et familles) dans cette démarche.
- Contenu de la prestation
- A partir de l'examen des évaluations interne et externe, de ses plans d'actions et du projet d'établissement, et au cours d'entretiens avec les personnes ressources de l'établissement, identifier les projets d'amélioration prioritaires et proposer un programme d'amélioration de la qualité et de la sécurité.
- A la demande de l'établissement, programmation de journées sur site pour sensibiliser salariés et usagers à la méthode projet et pour formaliser et accompagner les projets d'amélioration prioritaires.
- Méthodes et moyens pédagogiques
- Formation/action, animation de groupes de travail, mise à disposition de ressources documentaires.
- E-Interventions
- Identification des projets d'amélioration prioritaires
- Élaboration du programme d'amélioration de la qualité et de la sécurité (PAQS)
- Élaboration de 42 fiches projets



- Élaboration d'indicateurs
- Présentation et construction de l'Ehpadomètre, outil d'évaluation du « bien vivre » en EHPAD
- Bilan des enquêtes de satisfaction
- Intégration des actions issues du diagnostic sur les risques psychosociaux au PAQS
- Réunion de cadrage pour l'évaluation externe avec l'organisme habilité et le directeur de programmes
- Prévenir la survenue d'évènements indésirables pour la sécurité et la qualité des soins ;
Réduire la fréquence et la gravité de ces évènements.



Un système de signalement des incidents permet de recenser les évènements indésirables survenus au sein de l'établissement. *(Fiche*

individuelle)

L'analyse et le traitement de ces incidents par le comité de direction sont les étapes précédant la mise en œuvre des actions préventives ou correctives



L'Activité

Démarche RSE (Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises) et Développement Durable



Le projet d'agriculture urbaine, initié en 2018, a perduré en 2020. Le potentiel du parc est exploité comme un véritable carrefour intergénérationnel et levier écoresponsable. L'association Le Poisson Mécanique a proposé un programme d'animations et d'évènements en collaboration avec les différents professionnels de l'établissement.

Au-delà de l'aménagement du jardin, ce projet d'agriculture urbaine intergénérationnelle fédère également de nombreux partenariats locaux :

- ☐ La Fondation de l'Armée du Salut, gestionnaire de la Sarrazinière
- ☐ L'association Unis-Cité Loire et l'AFEV pour l'organisation et la coordination de chantiers participatifs avec de jeunes volontaires engagés.
- ☐ Le programme Rêve et Réalise d'Uniscités et le dispositif PROCESS de Saint Etienne Métropole qui ont accompagné le développement du projet
- ☐ L'Espace info-jeune de Saint Etienne Métropole comme soutien financier au lancement du projet,
- ☐ La communauté EMMAUS Firminy-Roche la Molière et l'association Open-Source : qui ont fourni des matériaux de récupération pour la construction des aménagements,
- ☐ La Fédération Française d'Aquaponie
- ☐ La Sauge pour la coordination des 48h de l'agriculture urbaine à Saint Etienne,



Les Ressources Humaines



Ouvert 24h/24h et 365j/365j, notre EHPAD est doté d'une équipe pluridisciplinaire ayant des parcours professionnels et des formations très divers, et dont les professionnels œuvrent ensemble au service du résident.

Les besoins croissants de ces personnes, l'évolution des pathologies, les obligations réglementaires de plus en plus nombreuses et complexes et les contraintes budgétaires drastiques sont autant de paramètres qui influencent aujourd'hui le management des ressources humaines.

L'effectif de l'établissement

L'EHPAD « La Sarrazinière » dispose **88.78** équivalent temps plein alloués.

	ETP		
	Alloué	Réalisé	Ecart
CODIR / Encadrement Administratif / Gestion	6	6	0
Services généraux / Restauration <i>(Cuisinier, Commis, ASH, Ouvrier, Lingère)</i>	6	15.53	+9,53
Socio-éducatif	1	1	0
Paramédical <i>(Psychologue, IDE, AS, AMP ? AES, ASH, ASG)</i>	75.18	65.58	-9.6
Médical (Médecin co)	0.6	0.21	-0.39
Total	88.78	88.32	-0.46

Les effectifs sont maintenus depuis le premier janvier 2013. L'objectif poursuivi est de former les salariés, en fonction des exigences liées aux services où ils sont affectés, à leurs souhaits mais également de leurs capacités.

Les ETP sont consolidés et se déploient en : salariés, salariés au siège, salariés prestataires et salariés détachés



Les Ressources Humaines



L'absentéisme

L'absentéisme est un cas de plus en plus fréquent dans nos établissements. Ayant atteint des proportions énormes d'année en année, les causes de l'absentéisme sont diverses.

Elle peut être liée aux facteurs extérieurs comme la maladie, la fatigue ou à un état de santé psychologique, tout comme être relative aux conditions de travail.

Pour pouvoir réduire ces causes au minimum, nous nous sommes engagés à poursuivre notre travail de diagnostic et revenir aux sources du problème par des réflexions et des actions concrètes.

2666 jours d'absence en 2020 ,

Evolution du nombre d'arrêts de travail sur les 3 dernières années

Les arrêts de travail (maladie) ont fortement contrarié, tout au long de l'année, l'organisation des services. Ils ont perturbé la qualité de la prise en charge de nos résidents et impacté la mobilisation des personnels présents(!)

Nature de l'absentéisme	2018	2019	2020
Maladie	824	1317	1968
Accident du travail	850	1792	623
Maternité/ Paternité	468	158	75
Autres absences			
TOTAL	2142	3267	2666

Face à ces absences, comme à chaque année, le personnel présent s'est mobilisé pour assurer les remplacements.

Cependant pour maintenir un service de qualité et tout en évitant les remplacements systématiques, nous avons dû recourir à des CDD et de l'intérim faute de candidats soignants sur des périodes courtes (IDE et AS) et motivés...

Pour 2020, nous avons eu recours :

- Aux CDD pour 15 **contrats** : pour l'absence des ASH, d'aides-soignants et des infirmiers

La création de MEDIRIM, coopérative de travail temporaire spécialisée sur notre secteur, au 1^{er} avril 2019, nous permet de pallier les absences de courte durée mais également de pourvoir les postes vacants. Une des pistes envisagées est la signature de contrat à durée indéterminée intérimaire.



Les Ressources Humaines



La formation (en) continue

Former ses collaborateurs représente un coût pour l'établissement. Pour autant, la formation professionnelle et la rigueur économique ne sont pas incompatibles. En effet, la formation professionnelle reste un investissement pour la structure ! A ce titre, elle doit être profitable. Profitable au stagiaire, profitable à l'établissement. Chaque formation doit apporter, pour le moins du plaisir, et surtout des outils immédiatement utilisables. Elle doit apporter du plaisir car elle ne doit pas être vécue comme une contrainte. Et ses apports doivent être suffisamment accessibles pour permettre une mise en pratique rapide, dès le lendemain de la formation.

Formations 2020
Logiciel de soins TITAN
Formation incendie
CAFDES
ASG

La crise COVID nous a conduit à supprimer les formations sur site prévues au plan prévisionnel de développement des compétences.

Les entretiens professionnels



La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la « Formation Professionnelle, l'Emploi et la Démocratie Sociale » inscrit l'entretien professionnel comme obligation légale

Il a pour objectif de permettre au salarié de s'interroger et d'être accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel, à partir de l'analyse de ses connaissances et compétences, de ses souhaits

d'évolution.

Il permet également de réfléchir et d'échanger sur les souhaits d'orientation et éventuellement sur le dispositif le mieux adapté à sa réalisation (formation, mobilité, évolution...). C'est une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).



Les Ressources Humaines

Les représentations du personnel et les œuvres sociales

Au cours de l'année 2020, les Instances représentatives du personnel de l'établissement se sont réunies à 12 reprises, du mois de janvier à décembre.

Le Comité Social et Economique

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.



⇒ Un rôle d'observation

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail en entreprise. Il peut réaliser des études en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles au sein de l'entreprise pour permettre une amélioration du climat sanitaire. Les membres du CSE ont le droit de saisir l'inspecteur du travail et de formuler des plaintes et des observations à propos de l'application des obligations de l'employeur en matière de santé sécurité au travail.

Le CSE se veut ainsi être la voix des salariés. Il devra les représenter dans leur collectivité et être à la recherche de l'intérêt collectif. Son aspect protéiforme permet à la délégation du personnel de saisir les intérêts des salariés de manière globale afin de mieux saisir l'objectif global. Le CSE doit être tenu informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et le fonctionnement général de l'entreprise.

Le CSE a la possibilité de faire l'affichage des informations dont ils ont l'obligation de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements prévus et à destination des communications syndicales.

Pour mener ces missions à bien, le CSE dispose d'un local mis à disposition par l'employeur.

⇒ Un rôle de consultation

Le CSE est aussi une instance de dialogue avec l'employeur. Il a un droit de regard sur toute décision pouvant emmener une mutation des conditions de travail et, sur demande de l'employeur, peut-être amené à examiner les propositions à ce sujet. Il aura ainsi un rôle de consultation et de conseil pour l'employeur.

⇒ Un rôle d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte au même titre que les anciennes instances.

Ainsi, il pourra l'exécuter en cas d'atteintes aux droits et libertés des personnes, en cas de danger sanitaire grave et imminent.

Qualité de Vie au Travail

⇒ **Massage Amma :**

Intervention deux après-midi par mois au sein de l'établissement d'une professionnelle diplômée en massage Amma.

Cette intervention est ouverte à chaque professionnel sur inscription préalable. La séance dure 30mn.

Le massage Amma répond parfaitement aux besoins des entreprises. Ce massage est spécialement conçu pour détendre le corps, évacuer le stress, atténuer la nervosité en un minimum de temps. Il s'agit d'un massage de bien-être non médical, ni paramédical thérapeutique.

Pour le bon déroulement du massage, il se déroule dans un espace calme où le personnel a pris l'habitude de se rendre.

Lors de la première séance, l'intervenante s'assure que la personne est apte à recevoir ce type de massage et demande également s'il y a des douleurs localisées afin de le personnaliser.

Un fond de musique relaxante accompagne la séance. La personne s'assoit sur une chaise impressionnante, mais en fait elle n'a d'impressionnant que son confort.

Le massage ne requiert aucune huile de massage et se fait à travers les vêtements. L'intervenante agit par pressions, percussions, étirements, balayages, sur des points stratégiques du corps (hanche, dos, nuque, tête, épaule, bras, main, doigts)

Les séances se terminent par une technique de réveil, ce qui permet de reprendre le travail dans des conditions optimales.

Le résultat est toujours bluffant et procure une sensation profonde de relaxation et de légèreté.

Les bienfaits récurrents sont :

- un bien-être général : soulagement des douleurs dorsales, apaisement des maux de tête, diminution de la fatigue visuelle pour les personnes qui travaillent derrière un écran, meilleure gestion du stress et de la fatigue par conséquent un gain de performance, un accroissement de la concentration.
- Les salariés trouvent que c'est un bon moyen pour se détendre dans une journée de travail où la tension est présente.

Voici quelques témoignages ;

- Madame J : A.S << la séance m'a procuré un grand bien-être, et m'a permis de me détendre complètement >>.
- Madame V : << détente, et relaxation au rendez-vous un regain d'énergie >>.



- Monsieur R : << le massage que vous venez de me prodiguer m'a complètement décontracté, j'ai moins de douleurs musculaires, c'est un super moment, une chance pour le personnel >>.
- Madame v : << mon corps est détendu et tonique, je suis prête à affronter de nouveau le quotidien >>.
- << En intervenant chaque mois j'instaure une routine de bien-être. Ainsi de manière ponctuelle j'offre une relaxation profonde instantanément. Cette attention de la direction permet de valoriser et de remercier ses équipes. Ils installent une atmosphère bienveillante entre les équipes et surtout un bien-être au travail. J'apporte une attitude psychique positive, une plus grande vitalité et par conséquent un engagement plus fort des équipes. La bienveillance est une clé de réussite à long terme. D'où l'importance de mon travail sur du long terme. >>



Les relations entre l'établissement et le Siège de la Fondation de l'Armée du Salut

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE
La Fondation de l'Armée du Salut
RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



Le secteur « Jeunesse - Handicap – Dépendance »

Dès le début de cette pandémie, les services du siège se sont mobilisés aux côtés des établissements de notre Fondation. Nous avons eu de très nombreux échanges en visioconférences et par mails, souvent prolongés par des appels téléphoniques. Il est à souligner la forte solidarité qui s'est exprimée tout au long de l'année. Plusieurs établissements, moins touchés ou différemment impactés ont su réagir par leur soutien moral ou matériel.

Les réunions du secteur

L'action de l'ensemble des établissements est coordonnée par une direction nationale. Elle anime des réunions de secteur et des espaces de réflexion et de dynamique collective. Le secteur « Jeunesse-Handicap-Dépendance-Soins » est dirigé par un Directeur de programmes, accompagné par une Directrice adjointe et assisté par deux conseillers techniques et une assistante de direction. Réunissant tous les directeurs et directeurs adjoints, les réunions de secteur permettent un échange sur les informations du siège et sur les politiques publiques. C'est également un lieu d'accès à de la documentation spécifique et de partage d'informations entre les établissements. **Une seule réunion de secteur s'est déroulée en présentiel en 2020, en février**, dans les murs de la Maison d'Accueil Spécialisé « Le Grand Saule » à Montfermeil, récemment reconstruite par la Fondation de l'Armée du Salut. Dès le mois de mars, le fonctionnement des établissements s'est vu fortement perturbé compte tenu de la propagation du virus sur tout le territoire. Le format des réunions a dû s'adapter et s'est virtualisé sous la forme de visioconférences. Plusieurs temps spécifiques ont été organisés par ce biais, pour permettre le maintien des échanges entre Directeurs, et avec la Direction de programmes, sur des thèmes variés : gestion de la crise, besoins en matériel, organisation des visites, déconfinement, problématiques de recrutement, préparation des fêtes de Noël, vaccination et autres. Ce travail de coordination au sein de notre réseau nous a permis de créer des espaces d'échanges et de soutien entre pairs fort utiles en cette période de crise inédite.

Le groupe de veille EHPAD / SSR

En temps normal, la Direction de Programmes « Jeunesse – Handicap – Dépendance – Soins » réunit régulièrement, sous la forme de groupes de veille, les directeurs et cadres des EHPAD et du SSR de la Fondation. Ces réunions permettent une mutualisation et une approche technique en groupe. C'est un lieu d'échange et de partage d'informations du secteur de la Dépendance entre les établissements. **En 2020, une réunion du groupe s'est déroulée en présentiel au sein du Siège de la Fondation à Paris.**

En raison de la crise sanitaire, les autres réunions du groupe de veille prévues sur le calendrier n'ont pas pu se tenir comme prévu. Toutefois, des réunions organisées de manière plus informelle ont eu lieu en visio, sur des thématiques spécifiques aux EHPAD et au SSR.



Les relations entre l'établissement et le Siège de la Fondation de l'Armée du Salut

La participation et la communication adaptées en 2020



a. Une démarche portée sur le long terme

Depuis le début des années 2000, la participation des personnes accueillies, en particulier celles dépendantes, dans les établissements médico-sociaux a été largement définie et promue par différentes lois (2002, 2005...) ; elle est l'un des supports de la bientraitance dans les établissements et fait désormais l'objet, en outre, de leur évaluation externe. La promotion de la démarche participative est par ailleurs un objectif majeur de la Fondation de l'Armée du Salut depuis sa création : elle l'a inscrite dans son projet, dans ses orientations stratégiques depuis 2007, renouvelées pour 2016-2020.

Depuis 2010 a été mis en place un groupe de travail, représentant tous les établissements accueillant des personnes dépendantes et en situation de handicap, et, depuis 2018, les établissements accueillant des enfants et adolescents. Animé par la coordination nationale-direction de programmes Jeunesse-Handicap-Dépendance, ce groupe de travail a permis en particulier, au fil des années,

- de **tisser** des liens et des échanges de savoirs/outils/pratiques entre professionnels participants, « ambassadeurs/ambassadrices » de la démarche au sein de leur établissement,
- d'**élaborer et de produire** des outils partagés (en particulier, au fil des années, plusieurs supports de présentation et de déploiement de la démarche au sein des établissements et à destination de toutes les parties prenantes),
- de **proposer** des temps de formation (par exemple, en 2016, une formation à la méthode Montessori ; en 2017, une formation à la méthode FALC – facile à lire et à comprendre ; en 2018, une présentation de la technique/jeu des cartes-récits « Des récits et des vies », destinés à soutenir les personnes vulnérables pour exprimer/partager des récits de vie, des idées, des émotions...),
- d'**organiser** chaque année, depuis 2014, des journées ou semaines intitulées « Printemps de la participation », qui permettent aux établissements d'animer des temps d'échanges et de rencontres ouverts à tous, autour d'un thème commun (« partage des savoirs », « solidarité : s'ouvrir à l'autre »,...).

Enfin, à la fin de chaque année, ce groupe national se réunit pour partager le bilan d'activité annuel, et discuter des objectifs à proposer pour l'année suivante.



b. Une démarche portée malgré la crise sanitaire

Une évidence, pour commencer : à partir du 17 mars 2020, comme pour l'ensemble de l'activité des établissements de la Fondation, rien ne s'est déroulé comme prévu pour les ambassadeurs de la participation et de la communication adaptées. Après la rencontre du groupe en début d'année, le 27 février (dernier moment de rencontre au siège de la Fondation), les ambassadeurs ont vu leurs objectifs 2020 (diffusion du film finalisé en 2019, le RGPD travaillé en facile à lire et à comprendre (FALC)) suspendus. Chacun(e) a intensément pris part à l'adaptation en extrême urgence de l'action au quotidien au service des personnes accueillies et une grande capacité à inventer de nouvelles pratiques et formes de vie quotidienne a été observée, à la recherche permanente du juste équilibre, dans chaque établissement, entre sécurité, liberté et qualité de vie. De nombreux ambassadeurs ont témoigné, tout au long de 2020, de ces nouvelles pratiques, des bouleversements de la vie quotidienne et des difficultés rencontrées, dans les supports de communication de la Fondation.

A partir de la mi-mars 2020, le déploiement extrêmement accéléré de nouveaux outils numériques a en particulier caractérisé cette transformation du quotidien dans les établissements accueillant des jeunes comme des personnes âgées ou en situation de handicap : rendez-vous en Visio avec les familles de résidents d'Ehpad, comme avec les partenaires participant à la vie sociale ; usage des réseaux sociaux pour maintenir le lien à distance ; emploi de ressources multimédia pour l'accompagnement scolaire, pour les animations collectives ou personnalisées. Les ambassadeurs de la participation et de la communication adaptées ont activement participé à la construction collective de ces nouveaux usages, visant à combler des manques aussi bien réels (lien avec les proches, accès à l'espace public, etc.) que symboliques (rétrécissement de l'espace de vie mentale, inscription des établissements dans leur territoire, etc.).

Si à l'urgence des premiers mois d'état d'urgence sanitaire a répondu une mobilisation collective faite d'inventivité et de solidarité, une nouvelle période a commencé avec l'automne 2020, marquée par la perspective, devenue certitude, que la crise sanitaire s'inscrivait désormais dans le temps long. A partir de ce moment, ce sont d'autres difficultés auxquelles ont été confrontés les ambassadeurs de la participation et de la communication adaptées, au sein, plus largement, des équipes : la perte de l'horizon et de la capacité à travailler en mode projet ; la nécessité de vivre et travailler, chaque jour, avec une « épée de Damoclès » au-dessus des têtes. Les professionnel(les) et les ambassadeurs tout particulièrement ont à partir de là souffert de l'ambivalence de leur action : garants du lien avec les personnes accompagnées, ils le sont aussi du respect de toutes les contraintes nécessitées par la situation sanitaire exceptionnelle, devenue routinière. Une deuxième et dernière rencontre des ambassadeurs, le 3 novembre, cette fois-ci (et pour la première fois) en Visio, les a réunis pour échanger sur les conditions d'organisation des fêtes de l'année.

Si cette année 2020 s'est terminée sur une note difficile, l'année qui s'ouvre se veut pleine de nouveaux projets pour nos ambassadeurs, toujours aussi mobilisés et motivés pour porter l'espoir et développer des actions innovantes pour les personnes accueillies.

Pour cette année 2020, en l'absence de personnel d'animation nommé Ambassadeur, notre établissement n'a pas été en mesure de participer à cette campagne.



Résultats par sections analytiques après retraitement des montants du groupe 3 :

							Total réalisé 2020
	Hébergement		Dépendance		Soins		
	Budget 2020	Réalisé 2020	Budget 2020	Réalisé 2020	Budget 2020	Réalisé 2020	
Total des charges	3 513 848 €	3 537 563 €	866 622 €	863 904 €	2 141 227 €	2 078 231 €	6 479 697 €
Total des produits	3 513 848 €	3 891 670 €	866 622 €	826 714 €	2 141 227 €	2 183 783 €	6 902 167 €
Résultat comptable		354 107 €		- 37 190 €		105 552 €	422 470 €

L'activité

Hors accueil de jour, l'activité réalisée est globalement conforme à nos prévisions malgré l'arrêt des admissions lors des périodes imposées par la crise sanitaire.

Notre taux d'occupation de 99%, par rapport aux objectifs fixés par le département, a été possible grâce à la filière créée avec le CHUSE concernant l'accueil de patients âgés post COVID.

Pour les mêmes raisons, nous constatons une baisse de 57% sur l'accueil temporaire et de 80% sur l'accueil de jour par rapport au réalisé 2019.

Evolution du **taux d'occupation** sur les 3 dernières années

	2018	2019	2020
Journées prévisionnelles	50600	51 000	51 500
Journées réalisées	42 888	51 361	50 784
Taux d'occupation* (%)	85	101	99

* Journées prévisionnelles / Journées réalisées



Les Charges

Charges d'exploitation (source: cf. CRP ERRD 2020)

	REALISATION 2019	BUDGET 2020	REALISATION 2020	VARIATION	VARIATION
	(En €uros)	(En €uros)	(En €uros)	REALISE 2020 / REALISE 2019	REALISE 2020 / BUDGET 2020
				(En %)	(En %)
CHARGES					
GROUPE 1					
ACHATS	385 678	352 263	376 429	-2,40%	6,86%
SERVICES EXTERIEURS	33 560	8 243	33 093	-1,39%	301,47%
AUTRES SERVICES EXTERIEURS	914 447	891 596	909 666	-0,52%	2,03%
Sous-total	1 333 685	1 252 102	1 319 188	-1,09%	5,36%
GROUPE 2					
CHARGES DE PERSONNEL	3 129 502	3 685 459	3 382 889	8,10%	-8,21%
Sous-total	3 129 502	3 685 459	3 382 889	8,10%	-8,21%
GROUPE 3					
CHARGES DE STRUCTURE	304 372	256 201	318 158	4,53%	24,18%
AUTRES CHARGES	238 800	273 854	228 144	-4,46%	-16,69%
CHARGES FINANCIERES	186 971	182 969	178 588	-4,48%	-2,39%
CHARGES EXCEPTIONNELLES	-	46 638	7 188	NS	-84,59%
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	532 076	824 473	3 291 152	518,55%	299,18%
Sous-total	1 262 219	1 584 135	4 023 230	218,74%	153,97%

Le niveau général des charges réalisées, toutes sections confondues, est conforme au prévisionnel.

→ Groupe 1

Compte 60624100 : mise en place du logiciel de soins informatisé.

→ Groupe 2

L'organisation du travail et la présence de professionnels auprès des résidents restent inchangées par rapport à 2019.

On note cependant une baisse de 8.5% des dépenses par rapport au budget prévisionnel et à qualité de prestations supérieures (offre d'animation et accompagnements individuels) s'expliquant par plusieurs points :

- Intégration du temps d'habillage déshabillage ;
- Annualisation avec intégration des récupérations de fériés ;
- Recours prioritaire pour les contrats courts à un groupement d'employeurs de type coopérative (SCIC) de travail temporaire en lieu et place de l'intérim commercial ce qui permet de bénéficier d'une économie de 20 % pour la TVA (ce qui représente une économie de 240 354,00 € sur l'exercice 2020) ;
- Augmentation de l'offre d'animation qui a été renforcée : présence d'une animatrice 7 jours sur 7 avec une amplitude d'activités de 10h à 18h30.

→ Groupe 3

L'année 2020 est marquée par l'intégration de l'ensemble des immobilisations relatives aux cinq phases des travaux de réhabilitation.

On peut noter également des surcoûts relatifs à la maintenance des nouvelles installations de confort améliorant la qualité de vie des résidents : pièces rafraîchies, VMC double flux, ...



Les Produits

Le décalage du niveau des produits réalisés par rapport au budgété résulte de l'octroi de CNR accordés par l'ARS en lien avec la crise de la COVID et d'une reprise sur fonds dédiés visant à neutraliser l'intégration des immobilisations.

Produits d'exploitation (source: cf. CRP ERRD 2020)

	REALISATIO N 2019	BUDGET 2020	REALISATION 2020	VARIATIO N	VARIATIO N
	(En Euros)	(En Euros)	(En Euros)	REALISE 2020 / REALISE 2019	REALISE 2020 / BUDGET 2020
				(En %)	(En %)
PRODUITS					
GROUPE 1					
PRODUITS DE LA TARIFICATION	5 896 557	6 051 698	6 194 466	5,05%	2,36%
Sous-total	5 896 557	6 051 698	6 194 466	5,05%	2,36%
GROUPE 2					
AUTRES PRODUITS RELATIFS A L'EXPLOITATION	119 745	121 576	93 166	-22,20%	-23,37%
Sous-total	119 745	121 576	93 166	-22,20%	-23,37%
GROUPE 3					
PRODUITS FINANCIERS	1 009	-	-	-100,00%	NS
PRODUITS EXCEPTIONNELS	26 631	348 423	442 369	1561,11 %	26,96%
AUTRES PRODUITS	71 502	-	2 417 778	3281,41 %	NS
Sous-total	99	348	2 860	2784,90	NS
	142	423	147	%	720,88%

Evolution du **prix de journée** sur les 3 dernières années

	2018	2019	2020	Evolution 2019 / 2018 (en %)	Evolution 2020 / 2019 (en %)
Prix de journée Hébergement	57,77 €	57,80 €	59,18 €	0,05%	2,39%
Prix de journée GIR 1/2	21,21 €	21,00 €	20,26 €	-0,99%	-3,52%
Prix de journée GIR 3/4	13,46 €	13,33 €	12,86 €	-0,97%	-3,53%
Prix de journée GIR 5/6	5,71 €	5,65 €	5,46 €	-1,05%	-3,36%
Prix de journée EHPAD	63,48 €	63,45 €	64,64 €	-0,05%	1,88%



Synthèse ERRD 2020

INTITULE	REALISE 2020	
	CHARGES	PRODUITS
GROUPE I	1 319 188,87 €	6 194 465,57 €
GROUPE II	3 382 889,26 €	93 166,11 €
GROUPE III	4 023 229,52 €	2 860 146,23 €
TOTAL	8 725 307,65 €	9 147 777,91 €
RESULTAT EXCEDENTAIRE	422 470 €	
DOTATION AUX AMORTISSEMENTS	3 274 973 €	
CAPACITE AUTOFINANCEMENT	855 416 €	
TAUX DE CAF	9,35%	

SUIVI DES DEPENSES ET RECETTES COVID

Il est recommandé d'établir un tableau Excel par nature de dépenses (par compte comptable) afin de justifier au plus près de la demande des compléments de financement effectués.

	Crédits 1ère phase		Crédits 2ème phase			Crédits 3ème phase		
	Perte d'activité 1er mars au 31 mai 2020 (Hbgt-Dép.)	Prime COVID (Soins)	Perte d'activité 1er juin au 10 juillet 2020 (Hbgt-Dép.)	Autres surcout covid 1er mars au 31 mai 2020 (Hbgt)	Masques 12 au 31 octobre 2020 (Hbgt)	Perte d'activité 17 octobre au 31 décembre 2020 (Hbgt-Dép.)	Ind. Forfaitaire Sécur septembre à décembre 2020 (Prov./Soins)	Autres surcout covid 17 octobre au 31 décembre 2020 (Hbgt)
CREDITS DEMANDES POUR PERTE D'ACTIVITE								
Nombre de jours perdu								
Tarif hébergement								
Tarif TM								
Perte de recettes	0,00		0,00			0,00		
CREDITS OBTENUS POUR PERTE D'ACTIVITE								
CREDITS DEMANDES SURCOUT								
Comptes de charges concernés (comptes Covid)								
60680008				4 692,75				
61358008				0,00				
62480008				0,00				
62880008				7 147,98				
62880008				8 926,60				4 512,00
IMMG				4 500,00				
64111000		50 250,00						
64131000								
64113800								
63188008								
64118808								
64518808								
Total dépenses COVID	0,00	50 250,00	0,00	25 267,33	0,00	0,00	0,00	4 512,00
CREDITS PERCUS								
73121518 (FAM)								
73122208 (MAS)								
73212008 (CHRS)								
73511280 (EHPAD)	46 637,85	49 500,00		25 304,47		104 239,64		3 078,01
Total crédits perçus	46 637,85	49 500,00	0,00	25 304,47	0,00	104 239,64	0,00	3 078,01
Ecart dépenses Covid et crédits perçus	46 637,85	-750,00	0,00	37,14	0,00	104 239,64	0,00	-1 433,99
	45 887,85			37,14		102 805,65		

Chaque dépense devra être justifiée facture à l'appui

Ehpad La Sarrazinière	Réalisé 2019		Budget 2020		Réalisé 2020	
	Produits d'exploitation courante	Charges d'exploitation courante	Produits d'exploitation courante	Charges d'exploitation courante	Produits d'exploitation courante	Charges d'exploitation courante
Marge brute d'exploitation <i>différence entre produits et charges d'exploitation courante (C/70 à 75 - c/60 à 65)</i>	6 011 353 €	5 001 411 €	6 173 274 €	5 467 617 €	6 226 016 €	5 186 764 €
Marge brute d'exploitation	1 009 942 €		705 657 €		1 039 252 €	
Taux de marge brute d'exploitation	16,80%		11,43%		16,69%	



Le montant de la marge brute d'exploitation ressort à 1 039 K€ en 2020 en comparaison de 1009 K€ en 2019 (soit une hausse de la marge brute d'exploitation de 30 K€). Le taux de marge brute d'exploitation est de l'ordre de 16,69 % en 2020 en comparaison avec un taux de marge brute de 16,80 % en 2019. L'établissement étant propriétaire des bâtiments, il est naturel que le taux de marge brute soit significatif. C'est ainsi que le taux de marge brute ressort au-delà du niveau minimum attendu de 8 % par les autorités.

Il apparaît le montant de la marge brute réalisée en 2020 (soit un montant de 1 039 K€) est nettement supérieur au montant de marge brute prévu pour 2020 (montant prévisionnel de 705 K€) en raison de la sous-consommation du groupe 2 « charges afférentes au personnel » avec la difficulté récurrente de recruter des salariés sur le bassin d'emploi (les rémunérations proposées dans le cadre de la convention collective 1951 appliquée ne permettent pas de fidéliser et de pérenniser l'effectif salarié). L'établissement vient de terminer les travaux, et l'établissement reconstitue l'équipe salariée. A cet égard, le médecin coordinateur vient d'être recruté en CDI à partir de début 2021.

Le taux de CAF ressort à 9,35 % en 2020 pour un montant de 855 K€ comparé à un taux de CAF prévisionnel pour 2020 de 8,01 % (soit un montant de 522 K€).

La CAF nette ressort à 384 K€ après remboursement annuel de la part capital des emprunts.

Les équilibres financiers :

Equilibres financiers réalisés		
	Budget 2020	Réalisé 2020
Fonds de roulement net global	1 680 064,53 €	1 660 992,03 €
Besoin en fonds de roulement (excédent trésorerie d'exploitation)	- 7 148 904,76 €	- 947 642,69 €
Trésorerie fin de période	8 828 969,29 €	2 608 634,72 €

Proposition d'affectation de résultat

	Hébergement	Dépendance et soins	Total réalisé 2020
Résultat comptable	354 107 €	68 362 €	422 469 €
CNR Covid non utilisés / Loi Ségur	- 150 877,49 €	- 47 902,35	
	-		
Report à nouveau déficitaire	0 €	0 €	0 €
Amortissements comptables excédentaires différés	1 733 €	0 €	1 733 €
Dépenses pour congés payés	328 €	-11 031 €	-10 703 €
Résultats à affecter (résultat administratif)	201 168 €	31 491 €	

Proposition d'affectation :



Désignation du projet		PTTC
2 chariots snoezelen		9 588
8 verticalisateurs quikraiser praxismedical	Amélioration des transferts des résidents / prévention des TMS professionnels	32 425
1 Tovertafel	stimulation cognitive et physique	10 956
15 chariots nursing modèle 2 hartman	Prévention TMS	12 750
75 matelas visco	Amélioration confort	13 843
3 fauteuils roulant confort clématis	Amélioration confort	1 899
1 parc stimulation physioparc	Stimulation physique - extérieur	28 539
		110000€

Détail des investissements prévus

Nous proposons d'affecter le résultat de l'hébergement en réserve de compensation des déficits pour permettre de couvrir les résultats déficitaires antérieurs de l'hébergement conformément à votre demande (exercices 2015, 2016 et 2017).

La section d'investissement

Opérations d'investissement réalisées dans l'année

Ordre de priorité	Nature de l'opération	Coût
	LICENCE ACCES CLIENT WINDOW 2019	10.80
	LICENCE WINDOWS 2019 5CG004032P	10.80
	LICENCE TITAN COMP HOTELLERIE	502.20
	LICENCE TITAN COMP HOTELLERIE	502.20
	LICENCE TITAN COMP NOMADE	552.00
	LICENCE TITAN COMP NOMADE	552.00
	BANC BETON	1 344.00
	RESEAU + PLOT LUMINAIRE EXTERIEUR	1 704.00
	TERRAIN DE BOULE	5 646.00
	SERRE + DALLE	9 216.00
	DALLE CHEMIN PLETON	8 437.20
	DALLE PHYSIO PARC	6 966.00
	ENGAZONNEMENT + GRAMINEES	2 448.00
	ASPIRATEUR TRACHEAL OBMAT12	614.46
	NETTOYEUR VAPEUR	4 500.00
	LIT FORTISSIMI SOTEC AVEC PLICATURE	1 850.00
	LIT FORTISSIMI SOTEC AVEC PLICATURE	1 850.00
	LIT FORTISSIMI SOTEC AVEC PLICATURE	1 850.00
	LIT FORTISSIMI SOTEC AVEC PLICATURE	1 850.00
	FONTAINE A EAU	1 024.70
	CELLULE REFRIGERE 20 NIVEAUX	16 257.95



TONDEUSE CUB CADET 1C110H30049	11 998.80
COUPE HERBE +CHARGEUR PELLENC	606.00
OCCD - OPEL CORSA 749QWY75	923.76
HP PORTABLE ProBook -640G5 5CG004032P	990.00
HP PORTABLE ProBook -450G6 5CD01560JF	781.70
TABLE MANGE DEBOUT BAR	293.07
TABLE MANGE DEBOUT BAR	230.68
TABLE MANGE DEBOUT BAR	230.68
4 CHAISES HAUTES BAR	494.40
6 CHAISES HAUTES BAR	609.62
PARAVENT MOBILE GRIS	1 922.40
TABLE 7008 130*90 GRIS CLAIR	514.45
TABLE 7008 130*90 GRIS CLAIR	514.45
CHARIOT AGILY 600*400	735
BUREAU ARTECH 600*1900	864
TABLE DE PING PONG SALLE DE SPORT	535
ARTECH POSTE INFORMATIQUE	529.20
ARTECH POSTE INFORMATIQUE	529.20
ARTECH BOITE AU LETTRE	842.40
ARTECH BOITE AU LETTRE	842.40
ARTECH MEUBLE FONTAINE A EAU	961.20
FAUTEUIL CONFORT REA CLEMATIS	622.45
FAUTEUIL CONFORT REA CLEMATIS	622.45
FAUTEUIL CONFORT REA CLEMATIS	622.45
CHARIOT AGILY+PORTIQUE+STATION DIAG	560.00
CHARIOT AGILY +PORTIQUE+STATION DIAG	560.00
STORE TOILES INTERIEUR	2 454.00
STORE TOILE INTERIEUR SCREEN 1300X1900	744.00
STORE TOILE INTERIEUR SCREEN 1300X1900	744.00
STORE TOILE INTERIEUR SCREEN 2000X3000	997.20
STORE TOILE INTERIEUR SCREEN 2000X3000	997.20



Fiches actions / Objectifs du projet d'Établissement 2020 2025

Fiche action N° :1.1

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.1	
Objectif	Systematiser la formalisation et la réactualisation du Projet Individualisé d'accompagnement
Groupe Projet	CODIR, 1 IDE , 1 AV, 1 animatrice,
Sous la responsabilité de	Cadre de santé, psychologue
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Rédéfinir le contenu du PIA, en s'appuyant sur la RBPP : le Projet personnalisé : une dynamique du parcours 'accompagnement (volet EHPAD. Faire une trame modèle ; Planifier les réactualisations des projets des résidents,
Echéancier	Décembre 2020
Indicateurs	Nombre de projets par service, nombre de réactualisation par service, nombre de projets formalisés avec le nouveau support
Analyse globale	

Fiche action N° : 1.2

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.2	
Objectif	Mettre en œuvre une élaboration collaborative du PIA
Groupe Projet	CODIR, 1 IDE ,1 soignant, 1 animatrice,
Sous la responsabilité de	Cadre de santé, psychologue
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Formaliser les modalités de la participation du résident et de ses proches à la synthèse, Procéder à la participation des personnels concernés aux synthèses des résidents Formaliser les fonctions d'un référent de projet et désigner un référent pour chaque projet



Echéancier	Juin 2022
Indicateurs	Taux de participation des résidents et des proches Taux de participation des personnels Nombre de projet ayant institué un référent
Analyse globale	Il y a deux effets recherchés au-delà du respect réglementaire : Se doter d'un outil de pilotage de l'accompagnement (pertinence, cohérence et communication) et valoriser la référence de projet comme levier d'une culture de parcours interne et externe.

Fiche action N° : 1.3

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.3	
Objectif	Réactualiser les outils des droits des usagers
Groupe Projet	Cadres de l'EHPAD, le CVS
Sous la responsabilité de	Ludovic Venet
Personnes/ services/ organismes concernés	Résidents, proches, salariés
Moyens à mettre en œuvre	Rénover le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, Procéder à la communication des travaux du CVS aux résidents, à leurs proches et aux salariés
Echéancier	Juin 2021
Indicateurs	Présentation et diffusion des outils aux personnes concernées
Analyse globale	

Fiche action N° : 1.4

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.4	
Objectif	Promouvoir l'accueil inconditionnel
Groupe Projet	Direction, cadre de santé
Sous la responsabilité de	
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Mobiliser du temps de travailleur social pour construire avec les demandeurs et leurs proches, les accueils alternatifs à une admission non aboutie à la Sarrazinière. Construire des actions de sensibilisation aux logiques de parcours et de partenariat en direction des référents Consacrer un CVS par an aux évolutions du public accueilli
Echéancier	Juin 2022
Indicateurs	Nombre de salariés formés aux parcours, Analyse longitudinale des refus d'admission Analyse des réorientations (hôpital, autres EHPAD, Domicile...) Suivi des demandes non abouties (traçabilité) Nombre de résidents bénéficiaire e l'aide sociale Analyse des pathologies, évolution du GMP
Analyse globale	



Fiche action N° : 1.5

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.5	
Objectif	Dynamiser une culture de la qualité
Groupe Projet	Directeur, cadre administratif
Sous la responsabilité de	Direction
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Planifier le suivi du PAQS chaque année, Organiser le retour auprès des salariés, et du CVS Enrichissement du plan d'action de suivi du projet d'établissement Analyse annuelle des EIG, intégration des préconisations d'amélioration dan le PAQS et le plan d'action
Echéancier	Dec 2020
Indicateurs	Mise à jour du PAQS Nombre d'EIG/an, nombre d'EIG analysés, Compte-Rendu analyse EIG
Analyse globale	Ce travail est à relier avec les prochaines évaluations interne et externe.

Fiche action N° : 1.6

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.6	
Objectif	Promouvoir une politique d'animation intégrée au projet social
Groupe Projet	Commission animation
Sous la responsabilité de	
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel et des résidents
Moyens à mettre en œuvre	Intégrer les objectifs d'animation dans le projet personnalisé des résidents Répondre aux attentes des résidents et leur donner envie de participer aux activités Repérer les résidents non participants Mettre en œuvre une communication proactive des activités Impliquer l'ensemble du personnel
Echéancier	Juin 2023
Indicateurs	Nombre d'activités différentes proposées Nombre de résidents participants, , Evolution de la participation aux activités proposées (combien de



	participants, combien de participations par résident, évolution de la non-participation)
Analyse globale	

Fiche action N° : 1.7

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.7	
Objectif	Favoriser et soutenir les liens avec les proches
Groupe Projet	
Sous la responsabilité de	
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Améliorer l'accueil pendant le Week-end Organiser des rencontres collectives (auberges espagnoles, repas de Noël, portes ouvertes ...) Inviter les proches à l'élaboration du projet du résident Favoriser l'utilisation de Familéo et du compte facebook Adresser les comptes-rendus du CVS aux proches Développer les enquêtes de satisfaction auprès des proches
Echéancier	Dec 2021
Indicateurs	Nombre de participants aux manifestations Nombre de manifestations organisées pendant l'année Nombre de participation aux réunions de projets des résidents Nombre de réponses aux enquêtes
Analyse globale	

Fiche action N° : 1.8

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.8	
Objectif	Diminuer le nombre de décès à l'hôpital
Groupe Projet	Codir/ IDE / soignant
Sous la responsabilité de	Cadre de santé
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Développer une attention bienveillante et bientraitante à la fin de vie des résidents Organiser la communication interne sur les signes de dégradation de l'état de santé Organiser et mobiliser les ressources internes et externes autour du résident en fin de vie : soignant, cadre de santé, référent, équipe soins palliatifs, HAD...



	travailler la RBPP « accompagner la fin de vie de la personne âgée en EHPAD » Faire la promotion des « directives anticipées »
Echéancier	Dec 2021
Indicateurs	Nombre de décès à l'hôpital /décès à l'EHPAD Nombre de directives anticipées Nombre de retours de l'hôpital
Analyse globale	

Fiche action N° : 1.9

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail 1: Bien-être et santé du Résident / Qualité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement	
FICHE ACTION 1.9	
Objectif	Démarrer un travail sur la communication adaptée
Groupe Projet	Codir/ Animation/Soignants
Sous la responsabilité de	Animatrice
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Sensibiliser les professionnels aux techniques de communications adaptées. Mettre en oeuvre des outils permettant d'améliorer la communication vis-à-vis de ces résidents.
Echéancier	Dec 2021
Indicateurs	Nombre de réunions Nombre d'outils mis en oeuvre
Analyse globale	

Fiche action N° : 2.1

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail N° 2 : Politique en faveur des ressources humaines	
FICHE ACTION 2.1	
Objectif	Intégrer les salariés non titulaires dans le fonctionnement général
Groupe Projet	Codir
Sous la responsabilité de	Direction
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensembles des salariés
Moyens à mettre en œuvre	Actualiser les fiches de postes pour les intérimaires Intégrer les fonctions de communication, de référence pour les intérimaires Intégrer les intérimaires dans le plan de formation Organiser l'agilité de l'organisation en fonction des besoins (mobilité des titulaires sur les différents services pour assurer une qualité de soins et d'accompagnement)
Echéancier	Juin 2021
Indicateurs	Nombre d'intérimaires ayant participé au plan de formation Analyse de la mobilité interne lors du bilan social Nombre d'intérimaires ayant assuré une fonction de référent Nombre de participation d'intérimaire aux synthèses Nombre d'intérimaires ayant accepté un CDI
Analyse globale	Depuis la fin de l'année 2019, la Sarrazinière a fait le choix de ne plus avoir recours au CDD, mais de se concentrer uniquement sur de



	l'intérim. La part de cet intérim est très important, l'enjeu d'un fonctionnement de base qualitatif est donc majeur avec l'objectif d'attirer des salariés intérimaires vers un CDI.
--	---

Fiche action N° : 2.2

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail N° 2 : Politique en faveur des ressources humaines	
FICHE ACTION 2.2	
Objectif	lutter contre l'absentéisme
Groupe Projet	Codir / CSE
Sous la responsabilité de	Direction
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Elaborer un tableau de bord des absences (motifs, des durées, des services impactés) Analyser les sources d'accidents du travail et faire un suivi du DUERP pour développer une culture de la prévention. Mettre régulièrement la problématique de l'absentéisme en partage avec les représentants de salariés en CSE
Echéancier	Juin 2021
Indicateurs	Evolution des ratios d'absence
Analyse globale	

Fiche action N° : 2.3

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail N° 2 : Politique en faveur des ressources humaines	
FICHE ACTION 2.3	
Objectif	Promouvoir un socle commun de formation à tous les professionnels : assistant de soins en Gériatrie
Groupe Projet	Codir
Sous la responsabilité de	Direction
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Déterminer les salariés prioritaires Identifier et mobiliser les salariés formateurs-tuteurs et/ou pair-aidant Soutenir le partenariat avec l'IREIS et l'OPCO Santé
Echéancier	?
Indicateurs	Nombre de salariés entrés en formation Nombre de salariés tuteurs, pair aidant Nombre de jours de formation dédiés
Analyse globale	Cette action participe de la volonté de changer l'image du secteur gériatrique, d'augmenter les qualifications de base et peut également participer à la réduction de l'absentéisme par une amélioration du sens des pratiques professionnelles.



Fiche action N° : 2.4

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail N° 2 : Politique en faveur des ressources humaines	
FICHE ACTION 2.4	
Objectif	Déployer la formation en soins palliatifs
Groupe Projet	Cadre de santé/ IDE/ soignant
Sous la responsabilité de	Cadre de santé/ psychologue
Personnes/ services/ organismes concernés	Ensemble du personnel
Moyens à mettre en œuvre	Repérer les personnels de proximité n'ayant pas de formation en la matière. Organiser la planification des formations (objectif du SRS / 100 % des personnels de proximité formés à l'issue du CPOM (2026))
Echéancier	Planification sur les 5 ans du CPOM
Indicateurs	Proportion de salariés formés aux soins palliatifs par année
Analyse globale	Cet objectif est à rapprocher de l'objectif de la diminution de la mortalité à l'hôpital.

Fiche action N° : 3.1

EHPAD La Sarrazinière	
Axe de travail N° 3 : L'EHPAD dans son environnement	
FICHE ACTION 3.1	
Objectif	Améliorer le lien avec les partenaires extérieurs du soin
Groupe Projet	Codir/ IDE:/ Soignant
Sous la responsabilité de	Médecin /cadre de santé
Personnes/ services/ organismes concernés	Equipe de soins
Moyens à mettre en œuvre	Identifier les points d'appui permettant de faciliter le recours aux différentes équipes mobiles (mobilisation du médecin et de la cadre de santé) Définir un fonctionnement collaboratif avec les praticiens libéraux (médecins traitant, kiné, ...) Exercer une veille active sur la mise en œuvre de la télémédecine avec l'objectif de mettre en œuvre la télémédecine dans le cadre d'une téléconsultation des résidents de la structure. *
Echéancier	2022
Indicateurs	Nombre d'interventions des équipes mobiles



	Nombre de praticiens libéraux intervenant sur site Nombre de défaut de soins constatés
Analyse globale	La veille sur le développement de la télémédecine est en lien avec l'axe « enjeux du numérique »

