
Rapport d'activité 2022

Table des matières

1/ Faits marquants en 2022	2
A/ La finalisation de documents stratégiques institutionnels	2
B/ Résultats du questionnaire de satisfaction.....	3
C/ Reprise en interne de la gestion du linge plat et des tenues professionnelles	5
2/ Activité et profil des résidents	7
3/ Exécution de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD)	9
A/ Répartition des grandes masses annuelles de dépenses	9
B/ Augmentation de la masse salariale	9
4/ Ressources humaines et dialogue social	10
A/ Recrutement et absentéisme.....	10
B/ Formation professionnelle.....	11
C/ Dialogue social et qualité de vie au travail	12
5/ Principaux projets pour l'année 2023	13
A/ L'adaptation et la rénovation des locaux	13
B/ Vers la création d'un Centre de Ressources Territorial	15



1/ Faits marquants en 2022

Après les périodes de gestion de crise dues à la pandémie de Covid, l'établissement a retrouvé progressivement un fonctionnement courant.

L'année 2022 a été marquée par :

- La finalisation de documents stratégiques institutionnels (CPOM et projet d'établissement),
- La réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des résidents et de leur entourage
- L'amélioration de la prestation d'entretien du linge

A/ La finalisation de documents stratégiques institutionnels

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens - CPOM- est un outil de contractualisation entre l'ARS, le Conseil Départemental qui fixe des objectifs à 5 ans. Il a été signé le 21 avril 2022.

Il comprend 39 objectifs regroupés au sein de 3 axes

Axe 1 : Diversifier l'offre et renforcer la coordination avec les partenaires sanitaires et médico-sociaux

- Mobiliser les ressources sanitaires et médico-sociales du territoire (6 objectifs)
- Développer ou transformer l'offre selon les besoins du territoire (3 objectifs)

Axe 2 : Simplifier le parcours de vie des personnes et faire évoluer l'accompagnement des usagers

Former les personnels, développer les compétences dans toutes les grandes thématiques gériatriques et gérontologiques (5 objectifs)

- Améliorer la prise en charge individualisée des personnes accompagnées (5 objectifs)
- Favoriser l'ouverture des établissements médico-sociaux sur leur environnement (4 objectifs)
- Renforcer la sécurité des usagers par la prévention et la gestion des risques individuels et collectifs (3 objectifs)
- Mise en œuvre des conventions expérimentales en cours (1 objectif)

Axe 3 : Amélioration de la performance de l'établissement et projets d'investissement

- Maintenir la pleine activité dans les établissements et services (2 objectifs)
- Mettre en adéquation les ressources en personnels et les besoins en soins et dépendance (3 objectifs)
- Fidéliser le personnel et développer une politique de qualité de vie au travail (4 objectifs)
- Engager une démarche développement durable et responsabilité sociétale de l'établissement (2 objectifs)
- Développer les mutualisations inter établissement (pas d'objectif)
- Projets d'investissement (1 objectif)

Les objectifs du CPOM s'articule en tout ou partie avec ceux du le projet d'établissement (2022-2026) validé lors du Conseil d'Administration du 21 avril 2022.

Une feuille de route commune aux deux outils sera réalisée en 2023 et devra permettre de suivre l'avancée des différents objectifs.



B/ Résultats du questionnaire de satisfaction

Un questionnaire de satisfaction, établi en concertation avec les membres du Conseil de Vie Sociale, a été adressé à l'ensemble des résidents ou de leur représentant début mars 2022.

Le délai pour répondre était de 1 mois.

3 thèmes principaux ont été retenus :

- L'accueil au sein de l'établissement (5 questions)
- La prise en charge (11 questions)
- La vie quotidienne (12 questions)

Les résidents ou leur représentant avaient la possibilité de faire des remarques et/ou des suggestions.

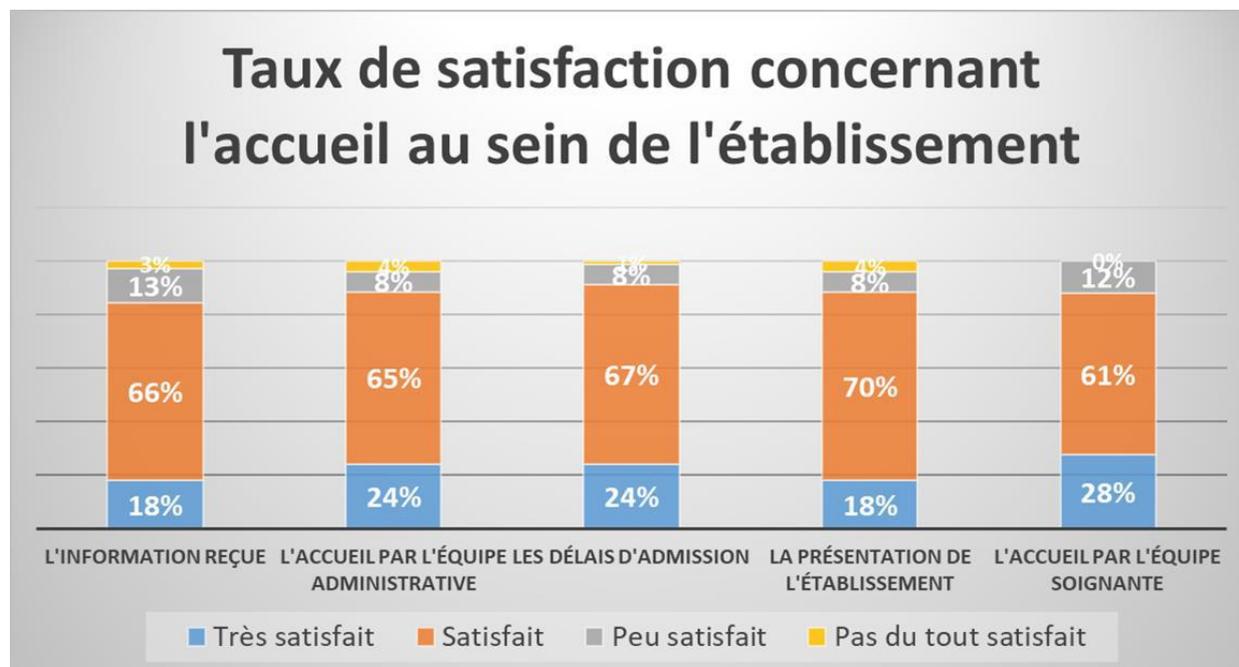
Le **taux de réponse a été de 56%** (soit 81 questionnaires) :

- 2/3 des questionnaires ont été renseignés par les résidents (accompagnés ou non)
- 1/3 des questionnaires ont été renseignés par les représentants des résidents (enfant/tuteur/conjoint).

Le taux de satisfaction global (toutes questions confondues) a été mesuré à 81% :

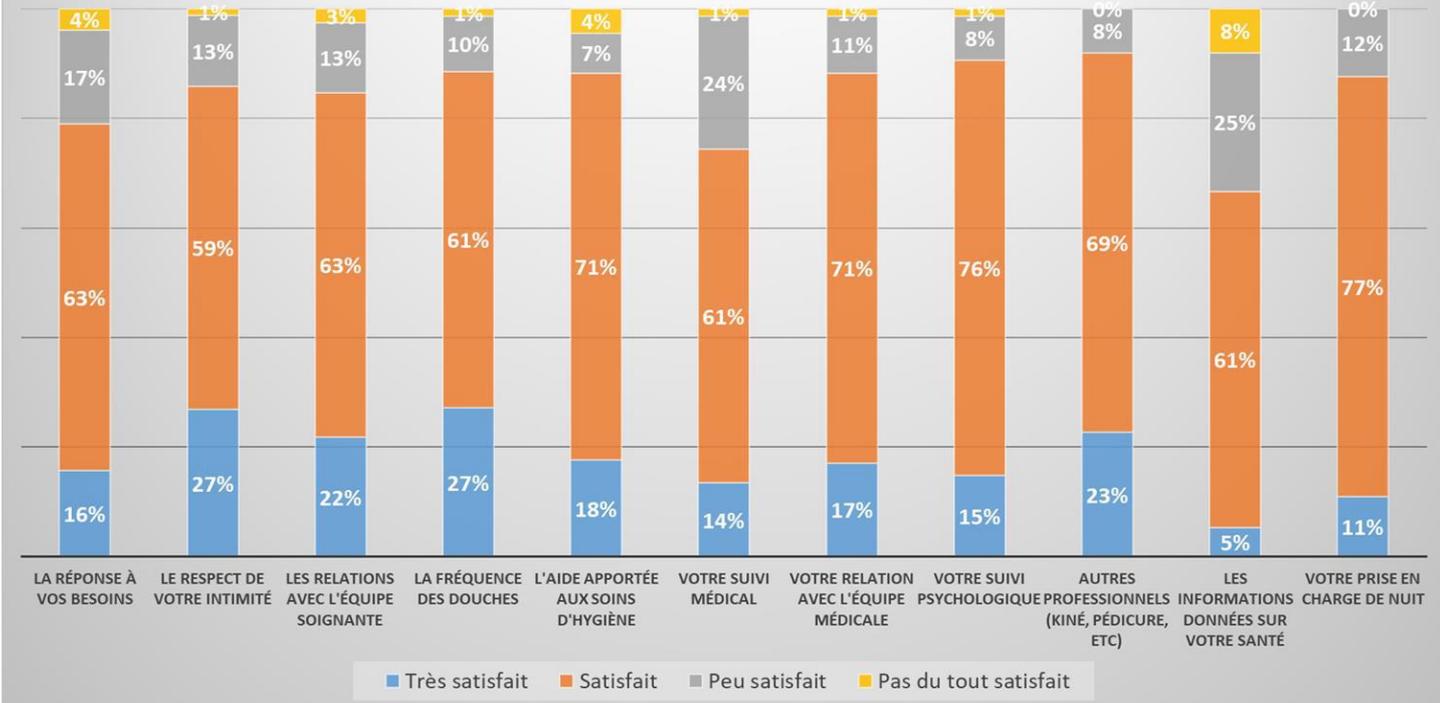
- Très satisfait : 17%
- Satisfait : 64%
- Peu satisfait : 15%
- Pas du tout satisfait : 4%

Les taux de satisfaction se répartissent comme suit :

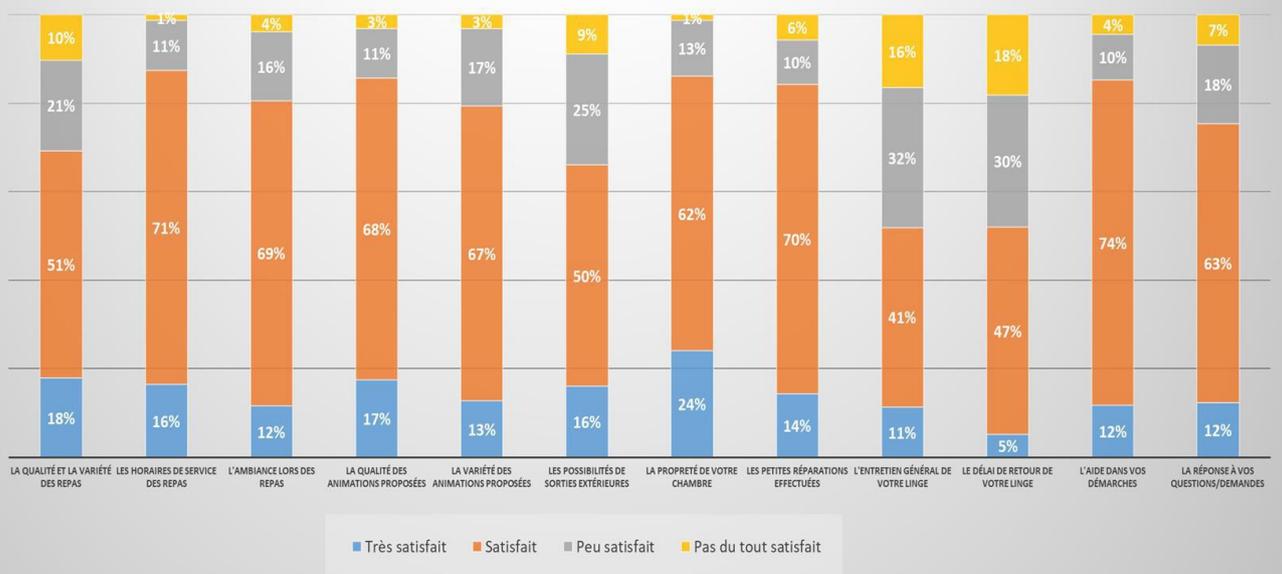




Taux de satisfaction concernant la prise en charge



Taux de satisfaction concernant la vie quotidienne



Les points faibles (insatisfaction égale ou supérieure à 25) qui ont été identifiés sont les suivants :

- ❖ Entretien du linge : 48% d'insatisfaction
- ❖ Possibilité de sorties extérieures : 34% d'insatisfaction (peu de possibilités de sorties extérieures en 2020 et 2021 en raison de la gestion de la crise Covid)
- ❖ Qualité et variété des repas : 31% d'insatisfaction
- ❖ Suivi médical et informations données sur la santé : 25% d'insatisfaction (0.7 ETP de médecin vacant de novembre 2021 à fin mars 2022).
- ❖ Réponses aux questions et demandes : 25% d'insatisfaction

La direction a travaillé sur ces différents points :

- ❖ Reprise en interne de la gestion du linge plat en septembre 2022
- ❖ L'équipe d'animation a organisé de nombreuses sorties extérieures en 2022 (cinéma, musée, sortie en bateau mouche, balade en vélo etc).
- ❖ Une commission des menus a été organisée en septembre 2022 après 2 ans « d'arrêt » en raison de la gestion de la crise Covid.

Les points forts (satisfaction égale ou supérieure à 85 %) qui ont été identifiés sont les suivants :

- ❖ Accueil par l'équipe administrative ou soignante, information reçue, délai d'admission : 89 à 91 % de satisfaction
- ❖ Relations avec l'équipe :
 - Soignante 85 % de satisfaction
 - Médicale 88 % de satisfaction
 - Autres professionnels (kinés, pédicures) : 92 % de satisfaction
- ❖ Respect de l'intimité : 86 % de satisfaction
- ❖ Fréquence des douches et aide apportée aux soins d'hygiène : 88 % de satisfaction
- ❖ Prise en charge de nuit : 88 % de satisfaction
- ❖ Horaires de service des repas : 86 % de satisfaction
- ❖ Qualité des animations proposées : 85 % de satisfaction
- ❖ Propreté de la chambre : 86 % de satisfaction
- ❖ Aide dans les démarches : 86 % de satisfaction

Un nouveau questionnaire de satisfaction sera proposé en 2023 aux résidents et leur représentant. Le questionnaire sera présenté avec les mêmes questions afin de pouvoir comparer la satisfaction des résidents ou de leur représentant entre 2022 et 2023.

C/ Reprise en interne de la gestion du linge plat et des tenues professionnelles

L'établissement a rencontré de grosses difficultés sur la prestation linge en 2021 et 2022.

L'établissement disposait de deux circuits :

- Gestion du linge résident en interne
- Gestion du linge plat et tenues professionnelles par un prestataire externe pour un coût de 82 000 € par an



Les résidents et leur représentant ont fait part de leur insatisfaction notamment liée aux pertes de linge, perdu dans le circuit du prestataire externe. Par ailleurs, la direction se voyait fréquemment dans l'obligation de « rationner » le linge plat, faute de livraisons de draps et de serviettes.

Les professionnels étaient également très insatisfaits (tenues mal entretenues, manquantes, déchirées, etc).

La décision de ré-internaliser la gestion du linge plat et des tenues professionnelles a été prise en février 2022. Le marché avec le prestataire externe a pris fin en septembre 2022.

Des travaux pour agrandir les locaux de la lingerie ont été nécessaires :

- Regroupement et agrandissement des locaux de la lingerie au RDC permettant un respect des normes RABC et de meilleures conditions de travail pour les personnels
- Coût des travaux : 125 000 € HT
- Déplacement provisoire des vestiaires des professionnels (chambres pignon est)

Des investissements ont également été nécessaires (achats de draps, de serviettes et de tenues professionnelles). L'établissement disposait déjà de deux lave-linges et d'un sèche-linge.

Le coût total de ré-internalisation du linge pour l'année 2022 est d'environ 240 000€ :

Travaux et équipements liés au passage en interne du traitement du linge	
Agencement et installation de la lingerie RDC	150 000.00 €
Equipements	37 732.28 €
Linge plat et professionnel	51 393.70 €
Interventions techniques	2 880.20 €
<i>Sous-total</i>	<i>242 006.18 €</i>

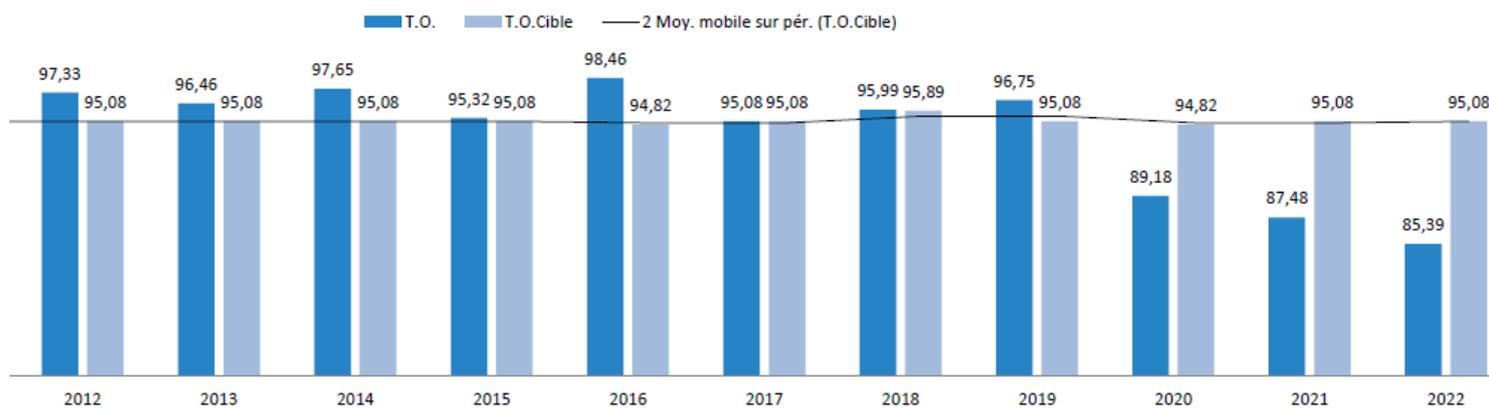
Le nombre de professionnels travaillant à la lingerie a aussi augmenté passant de 3 à 4 ETP (équivalent temps plein). Cela représente un coût d'environ 45 000 € par an.

2/ Activité et profil des résidents

• Activité

Le taux d'occupation déjà faible en 2020 (88,94 %) et 2021 (87,48%) est de 85,39% en 2022.

TAUX D'OCCUPATION



L'établissement comptait 142 résidents au 31 décembre 2022 contre 164 résidents au 31 décembre 2019, 145 au 31 décembre 2020 et 150 au 31 décembre 2021.

Le faible taux d'occupation est multifactoriel :

- L'établissement compte 8 chambres doubles (16 lits soit environ 10% de sa capacité), 7 d'entre-elles sont occupées par un seul résident.
- 16 chambres ont été immobilisées pour transférer provisoirement les vestiaires (cf supra, travaux de la lingerie) et dans la perspective des travaux à venir

Au total, ce sont 23 lits qui sont indisponibles et/ou inoccupés ce qui ampute le taux d'occupation de 14 %

De fait, les lits disponibles bénéficient d'un très bon taux d'occupation, hormis les lits en chambre double, structurellement sous-occupés

Enfin, les résidents arrivent « plus tardivement » en EHPAD : ainsi la proportion de décès de personnes séjournant depuis moins de 6 mois dans l'établissement est passée de 20 % en 2020 à 30 % en 2021 et à 45% en 2022.

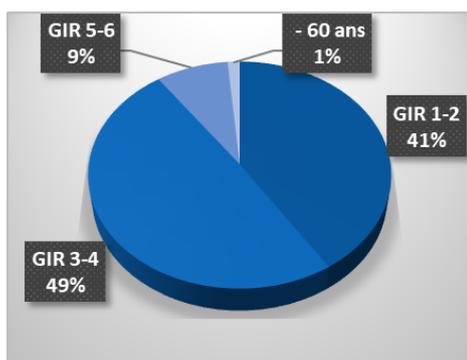
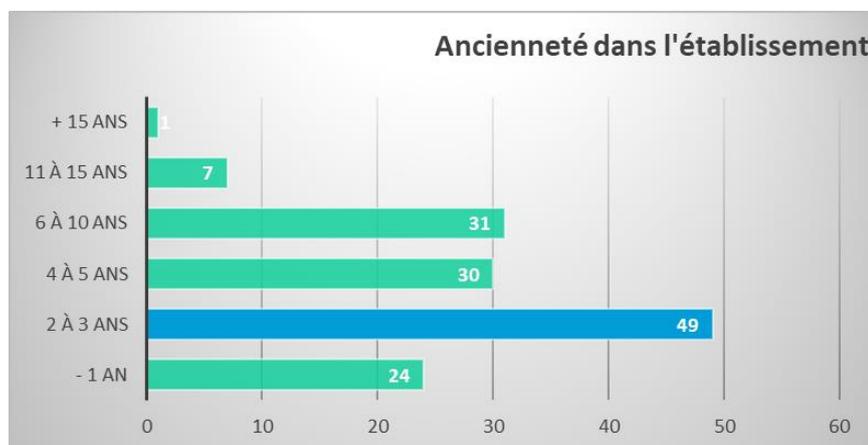
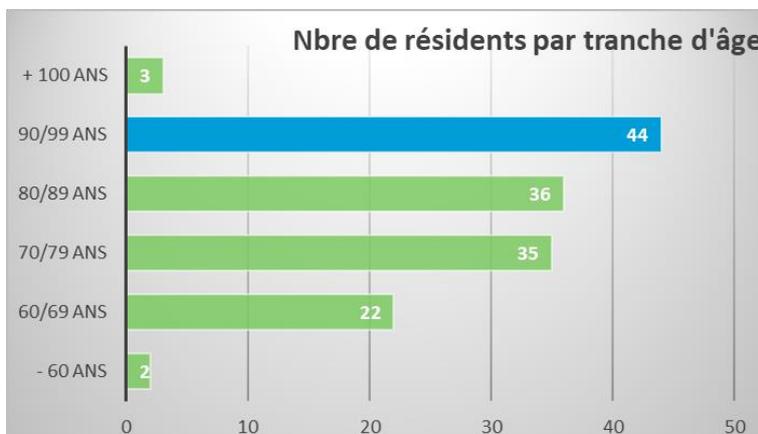
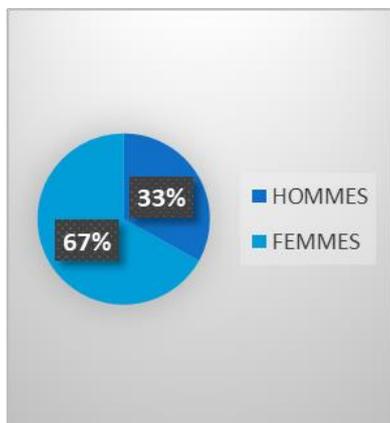
Durant l'année 2022, 47 sorties, dont 40 décès, ont été enregistrées contre 54 sorties en 2021.

Le nombre de décès a diminué en 2021. Il était de 63 en 2020 et de 59 en 2021.

ANNEE/MOIS	JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	TOTAL
2013	9	8	6	1	10	4	6	6	5	2	7	6	70
2014	6	3	3	7	3	5	2	3	2	5	6	3	48
2015	12	8	5	6	3	4	6	5	1	3	4	2	59
2016	5	1	6	6	1	2	4	3	3	2	3	4	40
2017	7	6	5	2	2	1	2	5	4	3	2	6	45
2018	8	2	7	7	7	8	5	3	3	6	3	3	62
2019	6	6	6	4	1	5	4	6	6	6	4	2	56
2020	3	1	10	16	4	6	3	1	3	7	4	5	63
2021	2	9	5	5	7	9	5	4	2	5	3	3	59
2022	9	5	4	4	2	1	2	3	5	1	1	3	40

• Profil des résidents

Le profil des résidents se répartit comme suit :



Chiffres clés :

- 67%** de femmes
- 83%** des résidents sont présents dans l'établissement depuis plus de 2 ans
- 30%** des résidents sont Montrougiens
- 68%** des résidents bénéficient d'une mesure de protection juridique dont 43 résidents sous tutelle
- 56%** des résidents bénéficient de l'aide sociale

Par ailleurs, la lourdeur en soins des résidents s'aggrave avec un **Pathos Moyen Pondéré (PMP)** s'élevant à 276 pour l'année 2022 contre 268 pour l'année 2021 et 238 pour l'année 2020.

Le PMP validé par l'ARS en mai 2018 était de 217 : cet écart avec la réalité a pour effet de minorer le calcul de la dotation soins annuelle de 410 000 € pour l'année 2022.



3/ Exécution de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD)

Le rapport budgétaire et financier de l'année 2022 est joint au rapport d'activité 2022.

A/ Répartition des grandes masses annuelles de dépenses

GRANDES MASSES ANNUELLES DE DEPENSES - DONNEES 2022				DONNEES 2021		
GROUPE DE DEPENSES		Prix de revient jour/résident	%		Prix de revient jour/résident	%
GROUPE 1 / EXPLOITATION COURANTE	1 231 196.36 €	20.08 €	13.3%	1 175 506,81 €	20,00 €	13,6%
<i>dont couches, produits absorbants</i>	61 507.32 €	1.00 €	0.7%	58 099,94 €	0,99 €	0,7%
<i>dont alimentation</i>	294 578.67 €	4.80 €	3.2%	283 417,94 €	4,82 €	3,3%
<i>dont eau</i>	47 951.26 €	0.78 €	0.5%	40 880,76 €	0,70 €	0,5%
<i>dont EDF</i>	79 456.81 €	1.30 €	0.9%	73 049,37 €	1,24 €	0,8%
<i>dont GDF</i>	63 277.86 €	1.03 €	0.7%	68 131,23 €	1,16 €	0,8%
<i>dont fournitures médicales</i>	141 468.50 €	2.31 €	1.5%	112 899,79 €	1,92 €	1,3%
<i>dont blanchissage à l'extérieur</i>	51 414.97 €	0.84 €	0.6%	73 710,61 €	1,25 €	0,9%
<i>dont nettoyage à l'extérieur</i>	119 293.45 €	1.95 €	1.3%	119 019,60 €	2,03 €	1,4%
GROUPE 2 / CHARGES DE PERSONNEL	6 955 193.24 €	113.42 €	75.4%	6 406 457,79 €	109,02 €	74,2%
<i>dont rémunération</i>	4 358 374.55 €	71.08 €	47%	4 009 431,97 €	68,23 €	46%
<i>dont charges de sécurité sociale et de prévoyance</i>	1 587 894.73 €	25.90 €	17%	1 450 135,04 €	24,68 €	17%
GROUPE 3 / DEPENSES AFFERENTES A LA STRUCTURE	1 039 388.54 €	16.95 €	11.3%	1 055 730,04 €	17,97 €	12,2%
<i>dont entretien et réparation</i>	53 768.79 €	0.88 €	1%	44 759,62 €	0,76 €	1%
<i>dont maintenance</i>	175 679.20 €	2.86 €	2%	154 824,71 €	2,63 €	2%
<i>dont charges financières</i>	21 608.88 €	0.35 €	0%	30 877,08 €	0,53 €	0%
<i>dont dotation aux amortissements</i>	509 763.34 €	8.31 €	6%	526 642,06 €	8,96 €	6%
TOTAL	9 225 778.14 €	150.45 €	100%	8 637 694,64 €	146,99 €	100%

B /Augmentation de la masse salariale

Comme indiqué dans le rapport budgétaire et financier de l'année 2022, les charges afférentes au personnel sont en forte augmentation.

Le montant du groupe 2 pour l'année 2022, s'élève à 6.955.193,24€, représentant une augmentation de 548.735,45€ et de + 8,57% par rapport à 2021.

Les revalorisations salariales expliquent la hausse des charges afférentes au personnel en 2022 :

- L'effet année pleine de la revalorisation des aides-soignants, mesure mise en place en 2021.
- La mise en place de nouvelles mesures en 2022 (augmentation de 3.5% et la revalorisation des heures supplémentaires pendant les périodes estivales).

4/ Ressources humaines et dialogue social

A/ Recrutement et absentéisme

- **Recrutement**

L'établissement a rencontré des **difficultés de recrutement** pour certaines catégories de profession, notamment les agents techniques en 2021. Le poste d'agent technique nécessite le recrutement d'agents polyvalents mais qui disposent également de solides connaissances dans des domaines spécifiques tels que l'électricité ou la plomberie. 2 agents techniques ont été recrutés en 2022, permettant de stabiliser cette équipe.

Concernant le service des soins, le **turn over est relativement faible**. L'établissement utilise l'application Hublo pour pallier les absences de courte durée.

- **Absentéisme**

Le **taux d'absentéisme est historiquement faible** au sein de l'établissement.

Le taux d'absentéisme avait particulièrement augmenté en 2020 (13.73%) en raison de la crise Covid puis avait baissé en 2021 (10.89%).

En 2022, il est de 7,15 %, un taux qui se rapproche de celui de 2019 (5.85%).

Le taux d'absentéisme moyen était de 9.45% en Ile-de-France en 2016.

En 2022, les absences sont liées à plusieurs facteurs :

- Les absences pour cause d'accident du travail ont largement diminué en 2022 (697 jours d'absence contre 1130 en 2021). Un agent a été absent toute l'année 2022 pour accident de travail, ce qui augmente le nombre de jours d'absence.
- Les absences pour maladie ordinaire ont diminué par rapport à 2021 (1444 jours d'absence contre 2342 en 2020). Ce point s'explique notamment par une diminution du nombre d'arrêts de travail « longs » (3 mois et plus).
- La baisse du nombre de journées d'absence pour congé longue durée / longue maladie est liée au retour de l'un agent des 3 agents absents en 2021 pour CLD ou CLM. Deux agents sont en congé longue durée en 2022. L'un partira à la retraite en 2023, l'autre partira à la retraite en 2024.



données de référence	2022			2021			2020			2019		
	130,06 ETP moyen	Nbre de Journées	47 472	124,42 ETP moyen	Nbre de Journées	45 413	131,75 ETP moyen	Nbre de Journées	48 221	130 ETP moyen	Nbre de Journées	47 450
MOTIF DE L'ABSENCE	Nombre de journées	Absences en %	% sur année	Nombre de journées	Absences en %	% sur année	Nombre de journées	Absences en %	% sur année	Nombre de journées	Absences en %	% sur année
Maternité	159	5%	0,33%	470	10%	1,03%	405	6%	0,84%	19	1%	0,04%
Accident du travail	697	21%	1,47%	1130	23%	2,49%	1 132	17%	2,35%	909	33%	1,92%
Jours de carence	90	3%	0,19%	55	1%	0,12%	73	1%	0,15%	82	3%	0,17%
Maladie ordinaire/enf.malades	1555	46%	3,28%	2342	47%	5,16%	3 350	51%	6,95%	1403	51%	2,96%
Absence COVID	152	4%	0,32%	34	1%	0,07%	1 033	16%	2,14%			
CLM/CLD	743	22%	1,57%	914	18%	2,01%	628	9%	1,30%	365	13%	0,77%
TOTAL	3396	100%	7,15%	4945	100%	10,88%	6 621	100%	13,73%	2 778	100%	5,85%
TOTAL hors maternité	3237		6,82%	4475		9,85%	6 216		12,89%	2 759		5,81%
TOTAL hors maternité et hors COVID	3085			4441		9,78%	5 183		10,75%			

B/ Formation professionnelle

Les **formations collectives**, qui avaient pour la plupart été mises à l'arrêt en 2020 et 2021, ont repris en 2022 :

- Cuisson basse température
- Qualité des repas et aide à l'alimentation
- Plaies et cicatrifications
- Être référent bientraitance (des modules supplémentaires seront organisés en 2023)
- Normes HACCP en cuisine, au restaurant du RDC et dans les services de soins
- AFGSU 1 et 2 (attestation de formation aux gestes et soins d'urgence)

Des **formations internes dédiées aux équipes des soins** sont aussi dispensées par l'infirmière coordinatrice, Mme Barclay.

Des **formations individuelles** ont également été organisées :

- Formation de 70 heures dédiée aux ASH « participation aux soins d'hygiène de confort et bien être de la personne âgée » qui a permis à 2 agents de rentrer en formation d'aide-soignante sans sélection.
- Formation word débutant pour 2 agents
- Formation assistant de soins en gérontologie
- Formation « habilitation électrique » pour 1 agent des services techniques
- Coordinateur SSI pour un agent technique

Des **formations organisées sur plusieurs mois ou années ont été concluantes** en 2022 :

- 1 agent infirmier a réussi un master « organisation et conduite du changement »
- 1 agent a été diplômé de l'institut de formation en soins infirmiers



- 1 aide-soignante a réussi le concours entrée à l'institut de formation en soins infirmiers après une année de classe préparatoire

Plusieurs **formations individuelles** sont aussi **en cours** :

- Formation à l'institut de formation d'aides-soignants (2 agents)
- Préparation à l'IFSI (1 agent)
- 1^{ère} année d'IFSI (1 agent)
- 2^{ème} année d'IFSI (1 agent)

C/ Dialogue social et qualité de vie au travail

• **Dialogue social**

Les élections professionnelles ont eu lieu le 8 décembre 2022.

❖ **Comité social d'établissement**

Le CTE et le CHSCT ont été remaniés dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le **comité social d'établissement (CSE)** remplace ces deux instances. Il est chargé d'examiner les questions collectives et les conditions de travail.

91 professionnels, sur 124 inscrits, ont voté pour élire les membres du CSE.

L'établissement compte 14 représentants : 7 représentants titulaires et 7 représentants suppléants.

Les résultats sont les suivants :

- CFTC : 5 sièges
- CFDT : 1 siège
- CGT : 1 siège

3 hommes et 4 femmes ont été élus titulaires. 7 femmes ont été élues suppléantes.

❖ **Commissions administratives paritaires locales (CAPL)**

Les CAP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur certains projets de **décision individuelle** suivants concernant les **fonctionnaires** relevant de la commission :

Elles sont également **consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2e, 3e et 4e groupes à l'égard des fonctionnaires.**

Une CAP peut aussi être consultée, **à la demande d'un fonctionnaire**, sur certains projets de décision individuelle.

Il y a **3 commissions administratives paritaires locales** au sein de l'établissement :

- CAPL n°2 (infirmiers)
- CAPL n°5 (aides-soignants)
- CAPL n°8 (agents des services hospitaliers)

Les représentants du personnel qui siègent au sein des CAPL ont été élus lors des dernières élections professionnelles. Seul le syndicat CFTC avait présenté des listes de candidats. Les représentant élus sont donc membres de la CFTC.



Des CAP départementales (CAPD) sont compétentes à l'égard des fonctionnaires et stagiaires qui ne relèvent pas des CAPL créées au sein de l'établissement. Les CAP départementales sont également compétentes lorsque la CAP locale ne peut être réunie.

- **Qualité de vie au travail**

L'établissement a bénéficié de crédits financés par l'Union européenne pour l'installation de rails de transfert. Les rails sont installés au plafond et permettent de faciliter le transfert des résidents les plus dépendants du lit au fauteuil ou du fauteuil au lit.

La subvention, d'un montant de 50 400.00 €, permettra d'équiper 19 chambres de rails de transfert au début de l'année 2023.

Ces équipements ont vocation à faciliter le travail des soignants tout en garantissant la sécurité et le confort des résidents.

5/ Principaux projets pour l'année 2023

A/ L'adaptation et la rénovation des locaux

Les travaux de restructuration lourde de l'établissement devraient débuter en 2023

Une des principales difficultés de l'opération consiste à phaser les travaux qui se dérouleront en site occupé.

L'impact sur l'activité doit également être maîtrisé en limitant le nombre de lits fermés durant les travaux.

A ce stade, l'opération compte 11 phases s'échelonnant de septembre 2023 à décembre 2027.

Les trois premières phases concernent le RDC, le niveau Mezzanine (transfert des bureaux en partie Ouest, création de l'UVP en partie Est) ainsi que l'élévation du pignon sur l'ensemble des niveaux.

A compter de mars 2025, les travaux pourront débuter dans les étages, en commençant par le 4^{ème} étage Est : les résidents de cette aile seront répartis dans l'UVP de la Mezzanine et les chambres créées en pignon du niveau 1.

Une fois l'aile du 4^{ème} Est rénovée, les résidents de l'aile de 4^{ème} Ouest pourront y déménager.

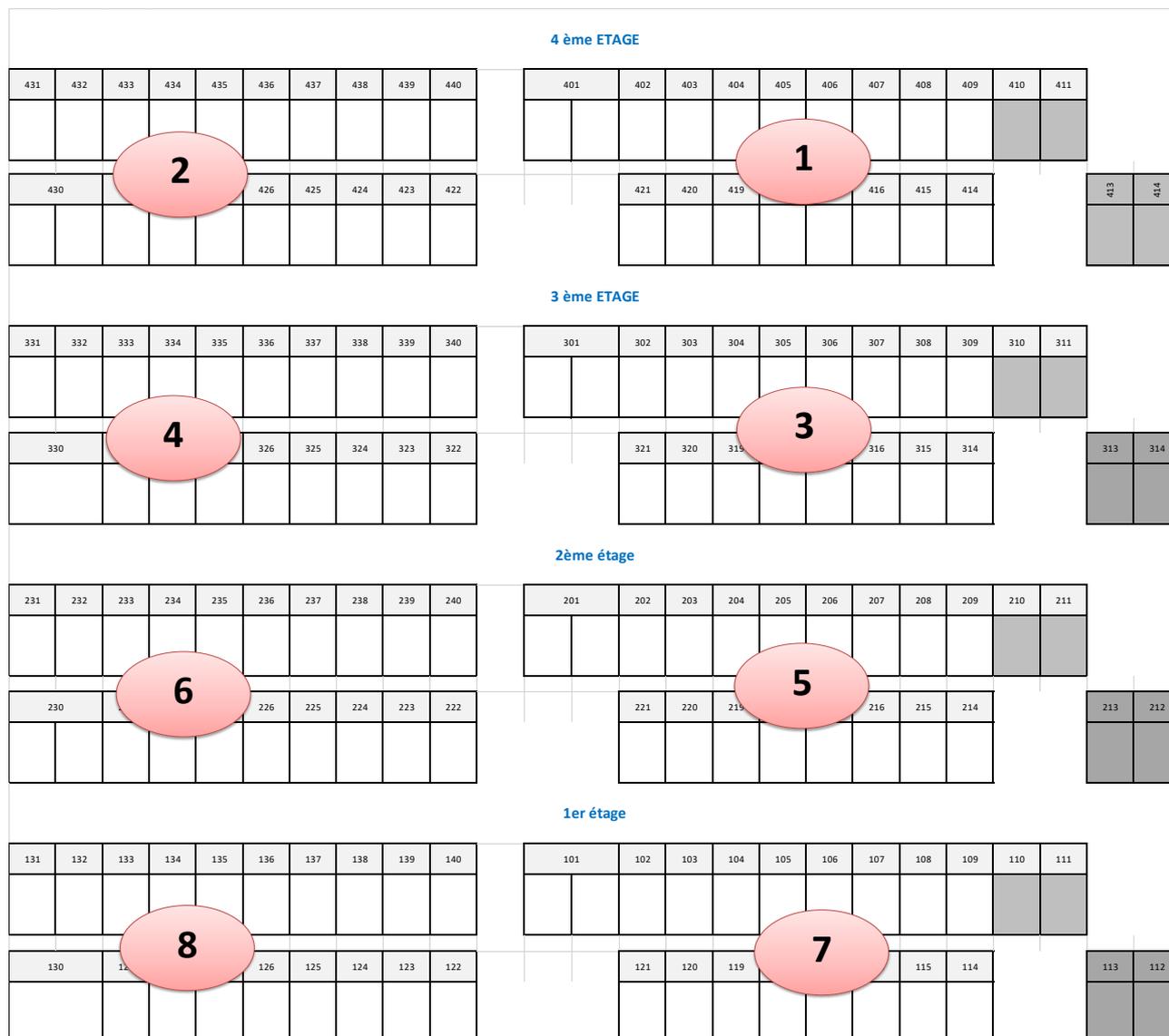
Les travaux du 4^{ème} Ouest pourront alors débuter

L'aile du 4^{ème} Ouest rénovée, les résidents du 3^{ème} Est pourront y déménager.

Les travaux de l'aile du 3^{ème} Est pourront débuter.

Les différentes phases s'enchaîneront ainsi par ½ niveau et s'achèveront par le 1^{er} étage aile Est. Les résidents devront déménager 1 fois durant toute la période des travaux et intégreront, lors de leur déménagement, une aile rénovée.

Ordre de rénovation des étages :



Le coût total de l'opération était établi initialement à 13,8 millions d'€.

L'obtention de deux subventions transférables (Séjour de la Santé à hauteur de 2.5 M€ et Conseil Départemental à hauteur de 1.5 M€) a permis d'affermir des options. L'opération est renchérie de 1.7 M€ M€ mais l'établissement bénéficie de 4 M€ de subvention.

L'inflation des indices du coût à la construction a été évaluée à 2,5% / an.

Une enveloppe 5 % du montant des travaux a été constituée pour faire face aux aléas.



B/ Vers la création d'un Centre de Ressources Territorial

Depuis 2018, l'établissement travaille à une articulation avec les dispositifs de maintien à domicile, partant du principe que la dichotomie établissement/domicile ne correspond pas nécessairement aux besoins des personnes dépendantes.

L'établissement a ainsi proposé la création d'une plateforme d'accueil séquentiel en septembre 2021.

Cette plateforme vise à soutenir les aidants et à étayer les prises en charge à domicile, notamment pour les personnes isolées : il s'agit de proposer un bouquet de solutions souples et flexibles dans lequel le (les) bénéficiaire(s) peut piocher selon ses besoins, son degré d'acceptabilité, sans que le parcours ou la fréquence ne soient a priori établis.

Peuvent ainsi être sollicités différents « modules » tels que :

- Groupe de parole et de soutien pour les aidants ;
- Accueil d'urgence en cas d'indisponibilité de l'aidant ;
- Accueil de répit pour prévenir l'épuisement de l'aidant ;
- Accueil en journée pour participer à différentes activités et/ou participation à des événements festifs afin de rompre l'isolement et de maintenir le lien social

Ce projet n'a cependant pas été autorisé en l'état.

Il est en cours d'adaptation afin de faire évoluer l'EHPAD en **Centre de Ressources Territorial**.

À côté de sa mission d'hébergement et d'accueil de personnes âgées dépendantes, le dispositif consiste à :

1/ Proposer une fonction d'appui, d'expertise et de soutien - en lien avec les autres acteurs gérontologiques et les acteurs du domicile - aux professionnels du territoire (médecins libéraux, IDE, MK, etc) concernant :

- La formation des professionnels,
- L'appui administratif et logistique
- La mise à disposition ponctuelle d'expertise gériatrique, de ressources spécialisés ou de plateaux techniques de l'EHPAD)

2/ Ouvrir les ressources des EHPAD aux personnes résidant à domicile afin de

- Favoriser l'accès des personnes âgées aux soins et à la prévention
- Lutter contre l'isolement
- Contribuer à l'amélioration des pratiques professionnelles et au partage de bonnes pratiques.

3/ intervenir en appui du soutien à domicile

L'objectif est de proposer une **alternative à l'EHPAD** par une coordination intégrée et renforcée des différents professionnels intervenant auprès de la personne âgée, en s'appuyant sur l'expertise de l'EHPAD dans l'accompagnement de la perte d'autonomie.

4 domaines de prestations complémentaires sont envisagés :

- Sécurisation de l'environnement
- Gestion des situations de crise et soutien des aidants
- Suivi renforcé autour de la personne
- Continuité du projet de vie et lutte contre l'isolement.