



**Rapport
moral &
Rapport
d'activité**

**22
JUIN
2023**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Sommaire

1 Rapport moral - 4

2 Rapports d'activité - 10

3 Les professionnels de l'ORSAC - 126

2.1

Direction générale

[Organigramme - 12](#)
[Direction générale - 14](#)
[Administratif - 16](#)
[Ressources humaines - 17](#)
[Communication - 18](#)
[Gestion Comptabilité](#)
[Finances - 19](#)
[Systèmes d'information et Règlement général sur la protection des données - 20](#)
[Performance et Projets - 24](#)

2.2

SECTEUR

Dépendance et Grand Âge

[L'Air du Temps - Mont-Fleuri - 30](#)
[Le Clos Chevalier - 32](#)
[Sévigné - 34](#)

2.3

SECTEUR

Handicap et Insertion

[ESRP ORSAC - 38](#)
[ENVOL ORSAC - 40](#)
[FAT ORSAC](#)
[ORSAC CAVA - 43](#)
[La Cressonnière du Bugey - 46](#)
[La Ferme Dienet - 48](#)
[Les Foyers de Roche-Fleurie - 50](#)
[Les Passerelles de la Dombes - 54](#)
[ORSAC Hébergement et Insertion - 56](#)
[ORSAC Insertion - 58](#)
[SAMSAH du CRLC 01 - 60](#)
[SAMSAH Rétablissement - 62](#)
[Service d'Accompagnement à la Vie Sociale - 64](#)
[Service d'Accompagnement au Logement - 66](#)

2.4

SECTEUR

Protection et éducation des jeunes

[L'Arc-en-Ciel - 70](#)
[La Clef des Champs Les Clefs - 73](#)
[Les Alaniers de Brou - 76](#)
[Les Marmousets - 79](#)
[Saint-Vincent - 82](#)
[Service d'Accompagnement à Domicile - 86](#)

2.5

SECTEUR

Santé mentale

[Centre Psychothérapique de l'Ain - 90](#)

2.6

SECTEUR

Soins médicaux et de réadaptation

[Centre de Soins de Virieu - Le Mas des Champs - 98](#)
[Clinique Mont-Fleuri - 102](#)

2.7

Unités territoriales

> [Unité Territoriale du Nyonsais](#)
[Unité Territoriale ORSAC-ATRIR - 106](#)
> [Unité Territoriale du plateau d'Hauteville](#)
[Unité Territoriale du Plateau d'Hauteville - 110](#)
[Château d'Angeville - 116](#)
[La Fréta - 119](#)
> [Pôle Hestia/Notre-Dame - 123](#)

La validation par les instances à l'automne nous a conduits à la présentation du nouveau projet associatif « ORSAC 2030 » aux professionnels lors de la Convention du 22 novembre 2022.

Nous gardons tous en mémoire cet événement à la fois fondateur – nos valeurs et nos missions pour les années à venir – et rassembleur au travers de tous ces moments de partage, d'échanges et d'émotion.

— ”

1 Rapport moral

— 2022





Une forte mobilisation de nos équipes face à la crise

2022 restera pour notre Association une année marquée par :

- L'effervescence créative et la forte mobilisation de tous pour l'élaboration du projet associatif ;
- La conduite de nos nombreux projets avec des réussites et des embûches ;
- Le profond renouvellement des équipes de direction ;
- Les difficultés persistantes dans le recrutement et la fidélisation des professionnels.

**Dominique
Lebrun,
Présidente**

En ce début d'année 2022, nous pensions que la crise sanitaire était derrière nous mais une reprise des contaminations avec le dernier variant Omicron a ralenti à nouveau nos activités.

La construction du projet associatif a dû être décalée et reportée au deuxième trimestre entraînant des modifications dans notre calendrier prévisionnel.

Les ateliers organisés dans les établissements sur la frise chronologique, les réunions très animées directeurs/administrateurs sur les missions, les séances de travail passionnées des administrateurs sur les valeurs ou encore l'analyse des questionnaires ont mobilisé toutes les forces vives de l'Association et occuper à plein temps le COPIL et l'équipe projet jusqu'en juin.

Tous les ingrédients étaient alors réunis pour finaliser notre nouveau projet associatif « ORSAC 2030 ». La validation par les instances à l'automne nous a conduits à la présentation du projet aux professionnels lors de **la Convention du 22 novembre 2022.**

Nous gardons tous en mémoire cet événement à la fois fondateur – nos valeurs et nos missions pour les années à venir – et rassembleur au travers de tous ces moments de partage, d'échanges et d'émotion. L'année 2022 s'est ainsi achevée avec notre nouvelle feuille de route.

Comme chaque année, les projets de l'ORSAC ont engagé fortement les équipes de la Direction générale et celles des établissements concernés.

Le nouveau bâtiment de SSR sur le site du CH de Fleyriat a ouvert ses portes en janvier avec le transfert des activités d'Orcet. Une très belle réussite avec des espaces lumineux et fonctionnels et un transfert d'activité et de salariés bien géré.

Sur le site d'Hauteville, les travaux du futur EAM ont pu se poursuivre ainsi que la réfection de la cuisine à **La Fréta**. En juillet, les trois structures de la Croix-Rouge rejoignaient l'ORSAC.

À Grenoble, notre projet de nouvel EHPAD à Gières a connu plus de difficultés avec un recours devant le Conseil d'État déposé par

les riverains qui a bloqué l'avancement du processus. L'issue favorable à l'ORSAC n'a abouti qu'en ce début d'année 2023 et les travaux vont pouvoir enfin démarrer mais avec une majoration des coûts prévisionnels.

À Grasse, le projet ambitieux qui va permettre de réduire très fortement le nombre de chambres doubles de **l'EHPAD** et l'extension du plateau technique a pris forme avec le dépôt du permis de construire en fin d'année.

Pour **l'Unité territoriale de Nyons**, le projet de reconstruction de **la Pousterle** s'est finalisé après plusieurs modifications architecturales et les travaux pourront débuter dès l'approbation du permis de construire. Les travaux de la cuisine centrale se sont poursuivis.

Au **CPA**, l'Unité d'accueil et d'orientation USEO a été inaugurée au printemps et le projet de la MAS a été finalisé.

Pour la **Clinique Notre-Dame et les Hestia**, le projet ambitieux de relocalisation avec un nouveau bâtiment sur un site à Décines a finalement été abandonné au vu des coûts de construction majorés avec la crise. D'autres scénarios sont à l'étude.

Enfin, le grand chantier de **la mise en œuvre du SIRH** s'est déployé toute l'année avec des difficultés significatives qui ont pu être levées par la mobilisation conjointe de tous, collaborateurs de la Direction générale et utilisateurs dans les établissements.

Cette revue des projets est loin d'être exhaustive et nous y reviendrons dans le rapport d'activité.



Première convention ORSAC pour les salariés, le 22 novembre 2022

En 2022, des **évolutions ont été apportées dans la gouvernance associative** : refonte de la fiche associative des administrateurs délégués pour mieux définir leurs missions auprès des établissements, création d'une fiche associative sur les Commissions et les COPIL, enrichissement de la feuille de route des CODAL. Une formation pour les administrateurs a été mise en place avec le concours de l'URIOPSS pour une dizaine de participants.

Des changements importants sont intervenus dans les équipes de direction des établissements par suite de mutation et de départs en retraite : Nathalie LYAUDET sur le secteur médicosocial de l'UT Hauteville, Stéphanie BOUSLIMANE à la direction du CSV/MDC, Cécile ESNAULT sur Les Alaniers, Magali SCHAMBRI à la direction de l'EHPAD

Sévigney, Jeanne DELANOUE à la MECS Saint-Vincent, Virginie BROLIQUET à CND-HESTIA.

Et **l'arrivée d'un nouveau DAF** : Régis BRUN avec une redéfinition des missions et du périmètre de la direction financière.

Cette année 2022 s'est achevée pour beaucoup de nos professionnels dans un climat morose et dans une fatigue et une lassitude dues aux changements fréquents d'horaires et de roulements pour assurer la continuité des soins et des accompagnements malgré un absentéisme accru et un recours important à l'intérim. Les résultats économiques en témoignent.

La crise du recrutement et la désaffection pour nos métiers ont été particulièrement ressenties et je tiens à remercier nos

salariés et nos cadres qui ont mis en œuvre des solutions innovantes pour attirer les professionnels.

Malgré l'élargissement du Ségur à quelques métiers du soin dans le secteur Handicap, plusieurs catégories de personnel sont toujours exclues de la revalorisation des rémunérations.

Au printemps 2022, l'Association a décidé de verser sur ses fonds propres une prime de la valeur à tous les salariés éligibles de l'ORSAC avec un effort particulier pour les bas salaires.

Une telle mesure ne peut être réitérée tous les ans et n'a pas vocation à compenser les faibles niveaux de rémunération dans nos secteurs. Aussi, nous poursuivons nos actions de soutien à travers nos réseaux et nos fédérations.

Je tiens à remercier nos salariés et nos cadres qui ont mis en œuvre des solutions innovantes pour attirer les professionnels. — ”



Convention du 22 novembre 2022 : discours de clôture de Vincent GALAUP, directeur général de l'ORSAC

Nous avons qualifié notre nouveau projet associatif d'« utopie réalisable ».

Les perspectives pour l'année 2023 me donnent confiance dans un avenir plus apaisé et optimiste. Les six ambitions que nous nous sommes fixées commencent à se mettre en œuvre dans les établissements et les nouveaux projets d'établissement se construisent en cohérence avec le projet associatif.

Le Conseil plénier qui s'est tenu en avril a magnifiquement illustré le sens de l'initiative et la créativité de nos établissements. Toutes les interventions ont démontré que nos valeurs – humanisme, solidarité, engagement – étaient déclinées dans les soins et les accompagnements des personnes accueillies. Ce Conseil

plénier, élargi pour la première fois aux professionnels, nous a fait partager un sentiment d'appartenance à l'ORSAC et une certaine fierté d'en faire partie.



Convention du 22 novembre 2022 : première table ronde sur le projet associatif ORSAC 2030



Convention du 22 novembre 2022 : deuxième table ronde « En quoi le prendre soin est attractif ? »



Convention du 22 novembre 2022 : troisième table ronde « Quelles sont les actions que doit entreprendre l'ORSAC pour être acteur et responsable en matière d'environnement ? »

Un grand plan d'actions « attractivité » est en cours de déploiement pour faire face aux enjeux du futur. Ce travail collaboratif avec l'ensemble des managers des secteurs d'activité doit faire la part belle à l'innovation managériale, et promouvoir le pouvoir d'agir des équipes de terrain, tout en gardant les objectifs de qualité et de sécurité.

— ”

2 Rappports d'activité

— 2022

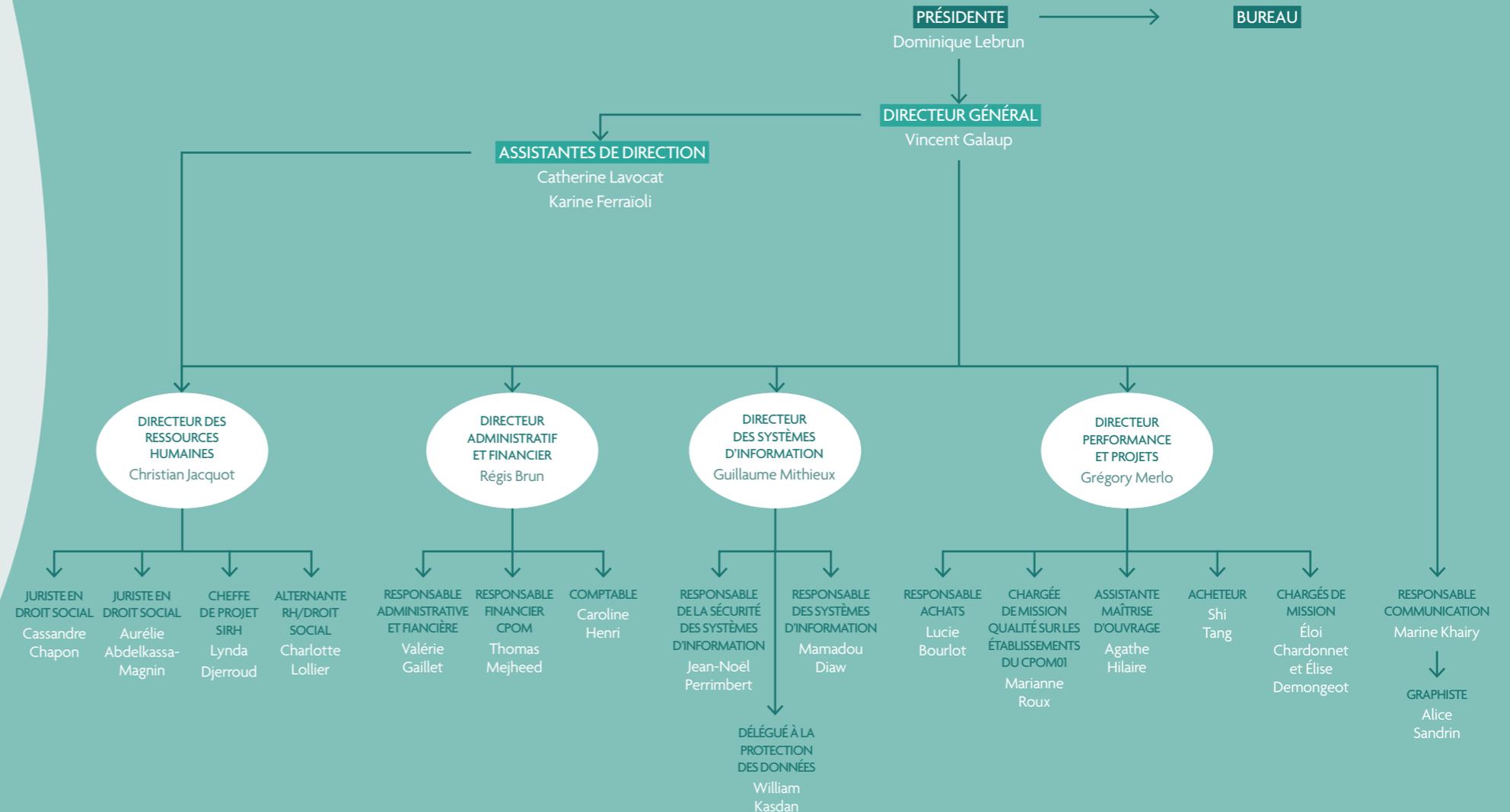


Organigramme

— AU 31 MAI 2023 —

2.1

Direction générale



Direction générale

— Une sortie de crise sanitaire non sans conséquence

➤ Une fin de pandémie, de confinement et un retour progressif à la normale, mais plusieurs constats difficiles :

- Une fatigue physique et psychologique des équipes et des usagers, privés de liberté ou d'activité ;
- Une activité de soins, soit en augmentation des problématiques de santé mentale, soit inégale selon les secteurs avec des taux d'occupation en baisse ;
- Une augmentation des absences et une crise RH sans précédent, tous territoires, secteurs ou métiers confondus, avec beaucoup d'interrogations sur les valeurs, et sur notre attractivité en tant qu'association.

— Un défi de management des Ressources Humaines sans précédent

➤ Le constat de l'année est une évolution constante de l'absentéisme, du besoin croissant en remplacement et de l'explosion du recours à l'intérim. Il peut en découler une perte de qualité de service et une augmentation des risques liés au soin, voire une perte de sens des équipes d'accueil et d'hébergement.

➤ Nous constatons beaucoup d'interrogations chez nos salariés sur leur carrière, leur engagement dans

la durée, voire sur les modalités de travail.

➤ L'évolution sociétale de la valeur travail, de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, les besoins des établissements, de la nécessité de reconnaissance, tant économique que psychologique, rendent l'équation du management extrêmement difficile.

➤ Un grand plan d'actions « attractivité » est en cours de déploiement pour faire face aux enjeux du futur. Ce travail collaboratif avec l'ensemble des managers des secteurs d'activité doit faire la part belle à l'innovation managériale, et promouvoir le pouvoir d'agir des équipes de terrain, tout en gardant les objectifs de qualité et de sécurité.

— La finalisation collective du projet associatif

➤ Sa mise en œuvre par la Direction générale et les établissements se matérialise par le déploiement d'un plan d'actions opérationnel, et une communication institutionnelle sans précédent : les duos administrateurs délégués/directeurs ont présenté aux salariés les grandes ambitions du projet associatif « ORSAC 2030 » à la suite de la Convention du 22 novembre 2022. Ce fut un rappel efficace et apprécié.

➤ Dans la continuité, certaines ambitions telles que le pouvoir d'agir pour tous ont déjà débuté largement, ainsi que les finalisations des projets d'établissements en droite ligne du projet associatif.



Tournage pour le projet associatif « ORSAC 2030 » au Centre Orcet-Mangini

➤ La réflexion RSO s'inscrit durablement dans la majorité des processus, d'achats, de concertation et d'organisation.

➤ L'Association continue sa structuration avec les recrutements budgétés à la Direction générale, et les renforcements attendus : DAF, expert cybersécurité, qualité...

— Un développement maîtrisé mais réel

➤ La reprise des établissements de la Croix-Rouge du Plateau d'Hauteville – SMR, EHPAD, Résidence autonomie – a été réalisée en collaboration avec les équipes de l'Unité territoriale et de la Direction générale, avec une bonne intégration des salariés et des activités. En parallèle, les ouvertures opérationnelles – SMR Bourg-en-Bresse, service l'ELAN, unité USEO au CPA... - ont permis à l'ORSAC de continuer à développer son offre de soins et de services.

➤ Il faut souligner également une grande activité à l'ORSAC dans la réponse aux appels à projets, avec de nombreuses réussites.

➤ Cette année encore, la richesse des collaborations, des contributions et la qualité de gestion et d'engagement font que le résultat économique est largement positif. Même si nous ne mesurons pas précisément à ce jour l'impact social de l'ensemble de nos actions, nous savons garantir que notre Association remplit pleinement ses objectifs d'utilité sociale.



Tournage pour le projet associatif « ORSAC 2030 » à l'ORSAC ATRIR



Tournage pour le projet associatif « ORSAC 2030 » à la Maison d'enfants Saint-Vincent

Administratif

Après deux années marquées par des annulations et reports du fait d'un contexte « pandémie », l'année 2022 a été riche en échanges, réunions de travail et projets. La crise sanitaire et les contraintes imposées par celle-ci, ont joué un rôle déterminant dans la motivation des équipes. L'effervescence de la reprise a fait émerger des idées créatives et décisives pour l'Association.

— Faits marquants

- Conseil plénier du 11 mai 2022.
- Assemblée générale du 23 juin 2022.
- Réflexion autour du nouveau projet associatif.
- Participation aux Journées de la Santé de l'Ain des 10 et 11 juin 2022.
- Première convention ORSAC du 22 novembre 2022.

— Missions récurrentes principales

- Véritables tours de contrôle des informations reçues ou transmises, le binôme des assistantes s'efforce d'assurer avec rigueur et professionnalisme son rôle d'interface auprès des membres actifs de l'Association et du secteur que ce soient les établissements, les collaborateurs et administrateurs ORSAC, tout comme les instances et tutelles.
- L'implication et la qualité de traitement des dossiers demeurent une priorité.



11 mai 2022 : Conseil plénier

Ressources humaines

— Faits marquants

- Mise en place de la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) au niveau du siège pour l'ORSAC au global.
- Lancement du projet SIRH (Système d'Information de gestion des Ressources Humaines) ORSAC pour les établissements ORSAC du premier lot (paie/RH et GTA) : pilotage du projet global ORSAC et déploiement des nouveaux outils au sein de l'établissement Direction générale.
- Négociations relatives à la mise en place du télétravail et de conventions de forfait jours.
- Arrivée d'un alternant en septembre 2021.
- Travail important de veille lié notamment à la crise sanitaire mais également au déploiement des mesures Ségur dans le secteur.
- Début des travaux concernant le projet de reprise de l'établissement CRF Angeville.
- Finalisation du projet de nouveaux statuts ORSAC.

— Missions récurrentes principales

- Soutien, expertise et conseil auprès des établissements, de la Direction générale et de l'Association sur toute thématique relative au droit du travail – au quotidien et dans le cadre de divers projets.
- Sécurisation des pratiques (modèles de documents, procédures communes, etc.).
- Apport d'un éclairage juridique à la Direction générale et aux membres du Bureau sur les nouveautés législatives, réglementaires ou conventionnelles en matière sociale impactant l'Association.
- Suivi des contentieux de l'Association et de certains dossiers des établissements.
- Pilotage des relations sociales au niveau associatif (DSC, CSEC et ses commissions) en appui au Directeur général - préparation de tous documents y afférent.
- Élaboration des trames des indicateurs sociaux et consolidation.
- Suivi administratif des directeurs et directeurs adjoints (contrats, rémunérations,

- départs, etc.) et validation des contrats de travail des médecins.
- Volet juridique lié aux salariés de la Direction générale (contrats de travail, élections professionnelles, affichages, etc.).
- Relations avec les organismes extérieurs : prévoyance, mutuelle, DIRECCTE, URSSAF, etc.
- Veille juridique concernant l'actualité sociale.
- Animation et intervention en réunion concernant l'actualité sociale ou des thèmes spécifiques.
- Organisation d'une plénière sociale.
- Animation de la commission ressources humaines et des sous-groupes de travail.
- Recrutement : en majeur pour les postes de directeurs et directeurs adjoints, et en appui aux établissements pour certains recrutements de chefs de service.

Communication

— Faits marquants

- Organisation du Conseil plénier du 11 mai 2022 avec pour thématique : « L'Association innovante ».
- Organisation de l'Assemblée générale du 23 juin 2022 et de l'inauguration des nouveaux locaux de la Ferme Dienet.
- Réalisation du plan de communication destiné à faire connaître le projet associatif « ORSAC 2030 » à l'interne et à l'externe :
 - Réalisation des supports de communication (document complet et document synthétique) reprenant notamment les 6 ambitions à l'horizon 2030.
 - Organisation de la première Convention pour les salariés le 22 novembre 2022 dédiée à la présentation du nouveau projet associatif.
 - Réalisation de films institutionnels diffusés lors de cette convention et mis à disposition sur notre nouvelle chaîne YouTube ORSAC.
 - Mise à disposition d'un kit de diffusion du projet associatif aux établissements.
- Organisation de la plénière communication réunissant les référents communication en amont de la Convention et du lancement du projet associatif.

- Participation aux Journées de la Santé de l'Ain des 10 et 11 juin 2022 :
 - Interventions des professionnels aux conférences et tables-rondes.
 - Présentation de l'Association durant 2 jours sur le salon.
- Participation des établissements de l'ORSAC à la Course des héros du 26 juin 2022.
- Poursuite du déploiement des sites internet des établissements.
- Mise en place d'un plan média avec Le Progrès du Rhône et de l'Ain (papier et digital).

— Missions récurrentes principales

- Soutien, conseil et accompagnement des établissements en matière de communication.

- Réalisation de supports de communication divers.
- Développement de supports de communication communs pour les établissements.
- Mise à jour régulière des supports de communication ORSAC.
- Alimentation et mise à jour du site internet de l'ORSAC, des réseaux sociaux ORSAC et de la page d'accueil du SharePoint ORSAC.
- Achats d'objets publicitaires ORSAC.
- Rédaction et réalisation du journal ORSAC Liaison (4 numéros par an).
- Rédaction et réalisation de newsletters ORSAC.
- Réalisation du rapport d'activité ORSAC.
- Organisation des séminaires des directeurs



10 et 11 juin 2022 : journée de la Santé de l'Ain

Gestion Comptabilité Finances

— Mouvements au sein de l'équipe de la Direction générale

- Arrivée en novembre 2022 de Régis BRUN en tant que Directeur administratif et financier.

— Principales actions transversales menées :

- Déploiement sur l'ensemble des établissements de l'ORSAC de l'outil de gestion de trésorerie et de sécurisation des opérations bancaires de la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes (PULCEO).
- Point institutionnel avec les quatre partenaires bancaires de l'ORSAC de manière à leur présenter l'information financière de l'année, et les besoins de financement de l'année suivante.
- Accompagnement financier sur le CPOM 01.
- Finalisation du processus de fusion ORSAC-ANGEVILLE.
- Étude d'opportunité de création d'une foncière immobilière (à finaliser sur 2023).

— Principales actions de la Commission Finances

- Cette commission, présidée par le Trésorier, est composée d'administrateurs et de la Direction financière. Elle étudie la faisabilité financière des projets d'investissement des établissements. Elle se réunit sur demande des

directions d'établissements qui présentent les impacts financiers de leur projet lors d'une séance dédiée. La Commission Finances rend son avis au Bureau, pour validation par le Conseil d'administration (CA). Ainsi sur l'année, la Commission a émis un avis favorable, validé par le CA pour les projets suivants : La Pousterle, construction d'un nouvel EHPAD (13 M€).

— Missions récurrentes principales menées par l'équipe Finances

- Gestion comptable et financière de la Direction générale et de l'Association.
- Gestion des travaux courants centralisés (cash-pooling - déclaration consolidée de la TVA - taxe sur salaires).
- Travaux d'arrêtés de comptes (réunions de synthèses, formalisation des décisions) et établissement des comptes sociaux de l'Association ; réalisation en étroite collaboration avec le commissaire aux comptes, les directions d'établissement et les services financiers.
- Soutien, expertise et contrôle auprès des établissements de l'ORSAC sur les aspects comptables et financiers. Missions vastes allant d'avis purement comptables à des analyses financières plus fines en lien avec des projets de développement.

- Contrôle et analyse des plans pluriannuels d'investissement (PPI) ainsi que des budgets prévisionnels ; étapes essentielles pour la préparation des Conseils d'administration de fin d'année.
- Organisation, préparation et animation de la plénière réunissant l'ensemble des personnes des services finances de tous les établissements de l'ORSAC (40 personnes).
- Attention particulière à la formalisation des consignes de clôture comptable afin d'harmoniser les méthodes ORSAC.
- Accompagnement des établissements du groupe CPOM 01 pour la préparation de leur EPRD et ERRD.

Systemes d'information et Règlement général sur la protection des données

DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

— Faits marquants

- Renforcement de la DSI :
 - Confirmation de Mamadou Diaw en CDI en tant que chargé de mission SI (temps partagé avec ORSAC MECS Saint-Vincent).
 - Arrivée de Fatou Diene en tant que RSSI, en stage puis en CDD (50 % association, 50 % CPA).

— Missions récurrentes principales

Au niveau associatif

- Suivi du schéma directeur « Notre ORSAC 2024 » :
 - SIRH :
 - Poursuite du déploiement du lot 1, mise en pause des autres lots.

- Copilotage avec le service RH et achat d'une consultation d'une solution de gestion des remplacements : choix de la solution Stafelio pour l'ensemble de l'ORSAC.
- DUI Jeune :
 - Déploiement de Nemoweb pour les établissements : MECS et Accueil de jours Les Clefs, SAD, MECS Les Marmousets et DITEP Les Alaniers.
- HOPEN :
 - Atteinte des prérequis pour les établissements sanitaires : Orcet-Mangini, CSV/MDC, Mont-Fleuri et CPA.
 - Mise à niveau de l'établissement ATRIR pour atteindre les prérequis HOPEN afin de candidater au

- programme SUN ES.
- SUN ES :
 - Candidature fenêtre 2 volet 1 pour les établissements sanitaires : Orcet-Mangini, CSV/MDC, Mont-Fleuri, CPA et ATRIR
- ESMS Numérique :
 - Candidature en partenariat avec l'Association Hospitalière Sainte-Marie pour changement DUI et développement des usages professionnels autour de la messagerie sécurisée de santé et du DMP pour l'établissement Clos Chevalier. Obtention d'une subvention de 42 k€.
- Microsoft 365 :
 - Migration des messageries vers



environnement ORSAC pour les établissements : Saint-Vincent, Roche-Fleurie, Dispositif Nord-Isère et Sévigné.

- Déploiement progressif de l'écosystème Microsoft notamment Teams et Sharepoint avec pour objectif de faciliter la collaboration entre les établissements ORSAC et la Direction générale.

- Projet Soutien :
 - Financement à hauteur de 30 000 € sur les fonds propres de l'Association pour mise en conformité du matériel de visio, postes de travail, infrastructure réseau...
 - Établissements bénéficiaires : FAT/CAVA/Envol, Les Marmousets, Dispositif Nord-Isère et EHPAD Sévigné.
- Qualité ESMS :
 - Suivi du projet et du déploiement de BlueKango.
- Projet les jeunes et le numérique :
 - Amorçage du projet en lançant une concertation auprès des jeunes, des familles et des professionnels du secteur jeune ORSAC afin d'identifier le besoin et les attentes autour du numérique.

- Établissements concernés : DITEP Alaniers, DITEP Arc-en-ciel, Les Marmousets, Dispositif Nord-Isère et MECS Saint-Vincent.
- Site Internet :
 - Recettage technique de l'usine à site.
 - Référent technique pour le déploiement du site internet du site pilote Mont-Fleuri.

- Projets complémentaires :
 - Participation et copilotage du périmètre SI pour la reprise et l'intégration du Château d'Angeville.

Au niveau des établissements

- Accompagnement et pilotage stratégique :
 - Élaboration des feuilles de route SI intégrant les orientations et projets du Schéma directeur SI Associatif.
 - Conseil et accompagnement des directeurs d'établissements sur les questions stratégiques (organisation du pôle SI, évaluation prestataires, élaboration PPI SI).
 - Conseil et accompagnement des référents SI sur les questions opérationnelles (contre avis technique, pilotage opérationnel des

infogéreurs, cadrage de projet SI...).

- Animation ou coanimation de COPIL SI et RGPD (trimestriel, semestriel ou mensuel selon les établissements).
- Rencontre avec les principaux fournisseurs (infogéreurs, éditeurs).
- Pilotage projet SI pour les établissements qui n'ont pas de ressources en interne (changement infrastructure, changement infogéreur, renouvellement de parc, évolution DPI).
- Présentation des feuilles de route SI et de la démarche RGPD lors de journées institutionnelles (Dispositif Nord-Isère).
- Accompagnement et pilotage opérationnel :
 - Saint-Vincent : intervention de Mamadou Diaw 2 jours par semaine.
 - Suivi et gestion du parc informatique, impression et téléphonique.
 - Pilotage des différents prestataires (infogéreur, impression, électricien).
 - Animation de formations utilisateurs.
 - Animation des commissions SI.
 - Amélioration du SI existant.

- Conduite d'une politique de changement au niveau des usages et des outils numériques.
- Dispositif Nord-Isère : intervention de Mamadou Diaw 2 jours par mois.
- Animation du COPIL SI.
- Pilotage des différents prestataires (infogéreur, impression, électricien).
- Pilotage des projets numériques.
- Maintien en condition opérationnelle
- Assistance ponctuelle : DNI, CSV, Roche-Fleurie, SAMSAH, Passerelles de la Dombes.
- Gestion des incidents ou des problèmes d'usages sur l'utilisation du nouveau matériel de visio-conférence.
- Animation de formations pour l'aide à la prise en main des outils bureautiques (Outlook, Office, Teams...).
- Gestion de la messagerie et des outils collaboratifs Microsoft 365 des établissements hébergés par la Direction générale.

Au niveau de la Direction générale

- Pilotage projet d'harmonisation et de réorganisation documentaire à travers l'outil SharePoint.
- Gestion du parc informatique et téléphonique (25 PCs et 20 téléphones).
- Gestion du stock matériel.
- Gestion des incidents et support utilisateurs.
- Administration du serveur de messagerie et outils collaboratifs Office 365.

Au niveau de l'Écosystème

- Collectif SI ESMS AURA :
 - Participation à la création du Collectif SI (avec des représentants des Fédérations, DSI, ARS, et Grades).
 - Création et animation d'un CLUB DSI ESMS AURA.
 - Participation aux inter-collectifs nationaux.
- FEHAP :
 - Participation au groupe SI médicosocial National FEHAP.
 - Animation groupe SI médicosocial et sanitaire Régional FEHAP.
- ANS :
 - Participation au groupe de travail de l'Agence du Numérique en santé « Fluidifier le parcours de l'usager entre les ESMS et le sanitaire ».
- ANAP :
 - Participation aux cycles RSI médico-social.

Sécurité des Systèmes d'Information (SSI)

- Rédaction et validation d'une Politique générale de sécurité des systèmes d'information (PGSSI).
- Construction d'un modèle de Politique de sécurité des systèmes d'information et d'une méthodologie d'audit.
- Prise en main et animation d'un escape game dédié à la cybersécurité en santé :
 - Groupe Directeurs ESMS
 - Clinique Notre-Dame
- Création d'un modèle de Charte informatique et déploiement dans les établissements.
- Participation aux Commissions de sécurité des systèmes d'information (CSSI) existantes.
- Structuration de la démarche de sensibilisation pour un déploiement en 2023.
- Audit intrusion (pen test) des établissements sanitaires dans le cadre du programme HOPEN et SUN ES.

RÈGLEMENTATION GÉNÉRALE DES DONNÉES PERSONNELLES (RGPD)

— Faits marquants

- Rédaction d'une Politique générale de protection des données.
- Précision des registres d'activités de traitement pour l'ensemble des établissements.
- Suivi des plans d'actions intégrant une mise en place de procédures, un travail sur les contrats (analyse et adaptation pour intégrer des clauses RGPD, en lien avec la Politique achat).
- Projet de structuration et d'organisation des archives (essentiellement papier) en lien avec les Archives départementales : amorce avec le secteur Jeunes et l'ATRIR.

— Participation aux groupes de travail du réseau

- Groupes de DPO AFCDP.
- Collège DPO hospitalier.
- Groupe Sécurité SI FEHAP.



— Missions récurrentes principales

- Suivi des indicateurs de maturité des établissements.
- Consolidation des indicateurs de maturité et présentation au Bureau et au Conseil d'administration.
- Mise en conformité de l'ensemble des établissements :
 - Présentation de la démarche.
 - Identification d'un référent RGPD.

- Réalisation d'un état des lieux RGPD dans les établissements.
- Planification d'ateliers pour établir un plan d'actions de mise en conformité.
- Suivi régulier de l'avancement.
- Conseil et implication dans les projets SI de l'Association (SIRH, Dossier usager informatisé).
- Implication dans tous les projets Sécurité SI amorcés par la Direction générale.

Performance et Projets

— La Direction Performance et Projets couvre les domaines suivants :

- Les projets : supervision, accompagnement et suivi des projets liés à l'offre de service, les aspects immobiliers et les travaux.
- Les achats : élaboration et suivi de la politique achats, mise en œuvre de marchés centralisés, accompagnement des établissements dans la fonction achats.
- Le contrôle interne.
- La qualité et gestion des risques : mise en œuvre de la politique qualité associative, animation du réseau des référents, outils.
- La sécurité : mise en œuvre de la politique de l'ORSAC en matière de sécurité des biens et des personnes, animation du réseau des référents, outils.

➤ La Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : mise en œuvre de la politique RSO associative.

— L'année 2022 a été notamment été marquée par :

- La consultation restauration et le référencement de trois prestataires de restauration collective.
- Le déblocage du projet de reconstruction avec extension de l'EHPAD Sévigné à Gières (décision du Conseil d'État du 28 décembre 2022 validant le permis de construire).
- La validation du CPOM ORSAC pour les établissements handicap de l'Ain avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2022.
- Le dépôt de plusieurs permis de construire pour :
 - La reconstruction de la Cressonnière du Bugey.

- La reconstruction de l'EHPAD la Pousterle sur le site des Rieux à Nyons.
- La réhabilitation du Foyer et de l'ESAT la Fréta.
- La restructuration et l'extension de l'EHPAD et du plateau technique de l'établissement de Soins médicaux et de réadaptation à Grasse.
- La sélection et le déploiement planifié d'un outil informatique de gestion de la qualité harmonisé pour l'ensemble des établissements et services de l'association ORSAC.
- La refonte de la politique de l'ORSAC en matière de sécurité des biens et des personnes.
- La réalisation d'un diagnostic préparatoire à la mise en œuvre d'actions ciblées sur le champ de la RSO.

- Animation et coordination des CPOM des établissements « handicap » (enfance et adultes) de l'Ain
- Coordination du renouvellement du CPOM, élaboration et mise en œuvre du diagnostic, et dialogue avec les autorités administratives
- Suivi des tableaux de bord de la performance ESMS (ANAP)
- Accompagnement technique lors de rendez-vous avec les autorités administratives
- Accompagnement dans l'élaboration des projets d'établissement

— Projets immobiliers Ain (01)

UT Hauteville - Établissement d'accueil médicalisé

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :

- Accompagnement et suivi des travaux, participation aux réunions de chantier.
- Suivi des états financiers des travaux.

UT Hauteville - Cuisine territoriale

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux : accompagnement et suivi des travaux, participation aux réunions de chantier.

UT Hauteville - Reprise CRF

➤ Étude de la reprise des établissements de la Croix-Rouge Française situés à Hauteville (SSR, EHPAD et résidence autonomie).

➤ Coordination des différents chantiers de la reprise.

➤ Interlocuteur de la CRF pour la mise en œuvre des termes du contrat.

La Fréta - restructuration de l'ESAT et du foyer d'hébergement

➤ Suivi du projet de restructuration du foyer d'hébergement et de l'ESAT.

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux : suivi des études de conception.

La Cressonnière du Bugey – reconstruction suite à l'incendie de 2021

➤ Coordination et suivi du projet de reconstruction de la Cressonnière du Bugey : accompagnement du projet de reconstruction (appui à la finalisation du programme et négociation des prestations, supervision du permis de construire).

MAS ORSAC de l'Ain - site du CPA

➤ Accompagnement auprès de l'ARS dans le cadre des aléas du calendrier travaux.

MECS Les Marmousets - site de Ferney-Voltaire

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :

- Coordination des études de conception.
- Négociation du cadrage architectural du projet avec la Mairie et l'Architecte des Bâtiments de France.

MECS Les Marmousets - site des Neyrolles

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux : assistance à la mise en œuvre de l'assurance dommages-ouvrages.

Les Foyers de Roche-Fleurie

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :

- Suivi de la construction de l'extension du bâtiment 10.
- Réception de l'extension le 27/05/2022.

Alpes-Maritimes (06) Clinique Mont-Fleuri et EHPAD l'Air du temps

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :

- Appui au projet de réhabilitation de l'EHPAD et de création d'une extension du SSR (Hôpital de jour et plateau technique paramédical).
- Sélection de la maîtrise d'œuvre.
- Suivi des études de conception et accompagnement dans la négociation sur le périmètre du projet.
- Supervision du dépôt du permis de construire.

Drôme (26)

La Pousterle - construction/ réhabilitation de l'EHPAD et de la Résidence autonomie

➤ Accompagnement à l'évolution du projet initial (réhabilitation et inversion des sites de la Résidence autonomie et de l'EHPAD) :

- Reconstruction de l'EHPAD sur le site des Rieux (2021–2025).
- Réhabilitation de l'EHPAD actuel de la Pousterle pour accueillir la Résidence autonomie (2025–2027).

➤ Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :

PROJETS ET TRAVAUX/IMMOBILIER

— Missions récurrentes principales

- Veille et élaboration des réponses aux appels à projet ou appels à manifestation d'intérêt portés par la Direction générale
- Appui, soutien technique et

accompagnement des projets architecturaux :

- Programmation, conception et dépôt de permis de construire
- Consultation des marchés travaux et négociations avec les entreprises, suivi

des évolutions techniques

- Lancement et suivi du chantier
- Suivi financier des contrats des prestataires intellectuels

➤ Soutien et coordination à la gestion des établissements :

- Accompagnement et suivi des études de conception.
- Supervision du dépôt du permis de construire.

UT Nyons - Cuisine territoriale

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux :
 - Consultation des entreprises travaux.
 - Suivi des travaux.

Isère (38)

Séviigné/Gières - construction d'un EHPAD de 89 lits

- Gestion des recours contentieux à l'encontre du permis de construire.
- Validation définitive du permis de construire suite à la décision du Conseil d'État du 28 décembre 2022.

MECS La Clef des Champs/Accueil de jour/SAD - projet Dispositif Enfance Nord-Isère

- Recherche intensive mais infructueuse de locaux ou d'un terrain répondant au cahier des charges.

Appel à projet : création d'un EAM pour adultes présentant des troubles du spectre de l'autisme

- Coordination de la candidature à l'appel à projet.
- Participation à la soutenance.
- Candidature non retenue.

Rhône (69)

MECS Saint-Vincent – Grande Maison

- Appui, soutien technique et accompagnement des projets architecturaux : accompagnement à une première réflexion sur un programme de réaménagement des locaux.

Hestia

- Accompagnement au projet de regroupement des dispositifs HESTIA :
 - Élaboration du cahier des charges.
 - Travail réalisé avec différents promoteurs sur une potentielle relocalisation
 - Recherche foncière ou de locaux permettant de répondre aux impératifs du projet.

— Faits marquants

- Restauration :
 - Consultation ORSAC pour les marchés de prestation de restauration et d'approvisionnement.
 - Référencement de trois prestataires de restauration collective.
- Nouveaux marchés, renouvellements et relance de consultations :
 - Prévoyance (obligatoire, centralisé, date d'effet au 01/01/2023).
 - Électricité et gaz naturel (obligatoire,

centralisé avec la centrale d'achat UNIHA, date d'effet au 01/01/2023).

- Logiciel qualité (obligatoire, centralisé, déploiement progressif par lots).
- Entretien, maintenance et vérification des ascenseurs (obligatoire/SARA CE, date d'effet au 01/01/2023).
- Outil de traçabilité et d'évaluation qualité du bionettoyage (obligatoire, centralisé, date d'effet au 01/09/2022).
- Entretien, maintenance et vérification des portes et portails (non obligatoire/non

centralisé, date d'effet au 01/01/2023).

- Fourniture de gaz médicaux (non obligatoire/non centralisé, date d'effet au 01/01/2023).
- Collecte, transport et traitement de déchets (non obligatoire/non centralisé, date d'effet au 01/09/2022).
- Élaboration de consultations sur les achats individuels des établissements de l'ORSAC.
- Préparation et organisation d'instances achats (l'essentiel des achats, séminaires des directeurs, commissions...).

QUALITÉ, GESTION DES RISQUES, SÉCURITÉ ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS

ACHATS

— Missions récurrentes principales

- Coordination des activités d'achats groupés ORSAC : recensement des besoins, rédaction des cahiers des charges, analyse des offres et sélection des fournisseurs et prestataires, gestion des litiges.
- Participation aux commissions de la

centrale d'achats SARA Centre-Est pour validation du choix des prestataires, fournisseurs, pour l'organisation et la mise en œuvre des marchés centralisés.

- Gestion des marchés centralisés.
- Réponses apportées aux sollicitations des établissements pour des achats individuels.
- Pilotage des travaux de la commission

achats, de l'animation et de la coordination des groupes de travail achats.

- Animation du réseau des référents achats.
- Veille réglementaire.
- Suivi économique des marchés et de la performance de la politique achats mise en œuvre.

— Qualité et gestion des risques

- Décision d'uniformisation du logiciel qualité pour l'ensemble des établissements ORSAC :
 - Contractualisation avec la société éditrice du logiciel.
 - Lancement du déploiement du logiciel qualité dans le premier lot.
- Suivi de la politique qualité et gestion des risques ORSAC.
- Animation du réseau des référents qualité et gestion des risques.
- Coordination des visites de certification à blanc dans les établissements sanitaires.

— Sécurité

- Refonte de la politique de l'ORSAC en matière de sécurité des biens et des personnes.
- Coordination de la fonction sécurité ORSAC.
- Animation du groupe des référents sécurité.
- Relance de la démarche d'audit sécurité interne ORSAC (deux audits réalisés pour les EHPAD Séviigné et la Pusterle).
- Organisation de l'accompagnement à la préparation de commission de sécurité pour la résidence Séviigné.

— Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)

Réalisation d'un diagnostic préparatoire à la mise en œuvre d'actions ciblées sur le champ de la RSO :

- Recrutement d'une stagiaire IFROSS en Master 2 pour conduire la mission de diagnostic préalable à l'élaboration de la politique RSO.
- Réponse à l'appel à manifestation d'intérêt transition énergétique ORSAC.

2.2

SECTEUR

Dépendance et Grand âge



520
places



8
établissements



280
salariés

L'Air du Temps – Mont-Fleuri

— ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES —

Poursuite du projet d'extension immobilière, de restructuration des locaux et réorganisation des activités.

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— **EHPAD :**

72 lits habilités à l'aide sociale dont une unité spécialisée de 8 lits pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés



ADMINISTRATEUR :

Didier Haas

DIRECTEUR :

Benoît de Sermet

DIRECTEUR ADJOINT :

François-Xavier Funès

LIEU :

Grasse (06)

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

- Gestion de la crise sanitaire, l'établissement ayant été fortement impacté par la COVID-19 avec trois clusters importants sur l'année.
- Choix du cabinet d'architectes en mai. Obtention du permis de construire en décembre 2022.
- Participation à l'élaboration du nouveau projet associatif de l'ORSAC.
- Inspection de l'ARS à la suite du scandale ORPEA.
- Obtention d'une dotation de 26 k€ dans le cadre du financement Ségur.

— **Activité**

- Taux d'occupation : 95,4 %
- Âge moyen : 84,8 ans
- GMP : 703, PMP : 217 (coupe Pathos d'avril 2020)
- Résidents payants : 51 %, résidents à l'Aide sociale : 49 %
- Nombre d'admissions : 15

— **Gestion des ressources humaines**

- 36,3 ETP CDI
- Absentéisme maladie : 4,9 %
- Accidents de travail :
 - MP : 6,54 %
 - Taux de fréquence : 107,47
 - Taux de gravité : 18,96

— **Faits marquants**

- Mouvements du personnel :
 - Recrutement d'un pharmacien-gérant.
 - Remplacement de l'IDEC pendant son congé maternité.
- Relations sociales :
 - Les relations sociales ont été perturbées par la crise sanitaire et l'absentéisme qui en a découlé.
 - Réflexion sur une refonte des plannings et horaires du personnel de nuit et du personnel de l'EHPAD.
 - Enquête Qualité de Vie au travail.
 - Enquête Sécurité au travail.
 - Mise en place du forfait jours pour les cadres.

— **Gestion financière**

- Résultat excédentaire de 31 k€.
- Prix de journée hébergement de 65,5 € en 2022 contre 65,04 en 2021.
- Le montant des investissements réalisés en 2022 s'élève à 88 k€.
- La CAF s'élève à 284 k€ contre 251 k€ enregistrés en 2021.

— **Sécurité – qualité**

- Renouvellement d'une partie des lits, des chevets et adaptables.
- Mise en place d'un parcours thérapeutique extérieur au sein de l'unité protégée.
- Acquisition d'un système de douche au lit.
- Poursuite de l'équipement de la salle Snoezelen.
- Obtention d'une dotation de 28 k€ dans le cadre du financement Ségur.



14 juillet 2022 : repas convivial pour les résidents de l'EHPAD, les familles et les salariés

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Poursuivre la mise en œuvre du projet architectural.
- Mettre en œuvre la procédure de contractualisation avec l'ARS (CPOM).
- Préparer la nouvelle procédure d'évaluation externe prévue en 2024.
- Améliorer la procédure d'accueil des nouveaux résidents.

Le Clos Chevalier

— ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES —

2022 une année structurante pour Le Clos Chevalier avec la signature du CPOM, l'engagement dans la rédaction d'un nouveau projet d'établissement et l'informatisation croissante des services. Une mobilisation de ressources internes pour ces projets rendue compliquée par la difficulté à disposer d'équipes stables devant maintenir prioritairement une continuité de service de qualité et l'accueil régulier de nouveaux résidents.

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

66
lits d'hébergement permanent

4 lits
d'hébergement temporaire

6 places
d'accueil à visée sociale
(non déployées à ce jour)



ADMINISTRATRICE :

Frédérique Gariat

DIRECTEUR :

Aurélien Chatain

LIEU :

Ornex (01)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Faits marquants :
 - Signature du CPOM.
 - Intégration d'une nouvelle cadre de santé au second semestre.
 - Engagement de la révision du projet d'établissement dans une démarche participative.
 - Révision des procédures relatives à l'hygiène des locaux.

- Déploiement opérationnel de SASHA, logiciel de traçabilité de l'hygiène des locaux.
- Révision des procédures du carnet sanitaire.
- Sélection d'un nouveau logiciel de soins.
- Engagement dans le paramétrage du logiciel BlueKanGo, logiciel de gestion de la qualité et gestion des risques.
- Orientations :
Informatisation des métiers de l'EHPAD pour sécuriser les pratiques et améliorer la traçabilité.

— Activité

- Taux d'occupation global de 99,8 % (25 492 journées réalisées).
- 2 places dédiées à l'hébergement temporaire.
- Mise en œuvre de projets de service spécifiques (Unité de vie protégée les Myosotis et unité de vie les Coquelicots).

— Gestion des ressources humaines

- Intégration d'une nouvelle cadre de santé.
- Difficultés de recrutement sur les fonctions infirmières et aides-soignantes.
- Recrutement de 5 réfugiées ukrainiennes ayant fui le conflit.
- Mise en place de la présence de l'EHPAD sur les réseaux sociaux pour le recrutement.
- Participation à différents groupes de travail sur l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement.
- Mise en production d'Octime au 1^{er} janvier 2022.

— Gestion financière

- Budget de fonctionnement de 3,785 millions d'euros.
- Résultats excédentaires, grâce à une diminution de la redevance du loyer et une reprise de provisions.
- Plan d'investissements ambitieux à des fins d'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des soins et d'amélioration de la QVT.

— Projets immobiliers

Fin de travaux de réhabilitation de l'unité de vie protégée.

— Sécurité - qualité

- Avis favorable de la commission triennale de sécurité.
- Communication auprès des équipes et des résidents sur l'amélioration des pratiques (enquête résidents et familles, évolution des événements indésirables).
- Formation des équipes aux démarches d'amélioration et gestion des risques mises en place (gestion documentaire, fiches événements indésirables).



2 juin 2022 : fête de l'été

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Finalisation du projet d'établissement et communication.
- Informatisation des services (mise en place du nouveau logiciel de soins, informatisation de la traçabilité du linge, informatisation de la gestion de la qualité et des risques).
- Ouverture de l'accueil de jour à visée sociale.

Séviigné

— ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES —

Nouvel encadrement, remise à plat des organisations, dynamique entraînant de l'animation de la vie sociale... L'EHPAD Séviigné amorce des changements en 2022 qu'il devra mener à bien pour répondre au mieux aux attentes des personnes accompagnées, partenaires et personnels.

Faits marquants et orientations de l'année écoulée

La pandémie bien que présente se fait plus discrète dans l'établissement du fait d'un excellent taux de vaccination parmi les résidents. L'EHPAD Séviigné, accueillant également 10 personnes handicapées vieillissantes, poursuit son partenariat avec l'association Sainte-Agnès par le biais de contrats de prestation et de la signature d'une convention. L'année 2022 est marquée par l'arrivée de nombreux nouveaux collaborateurs ainsi que par le positionnement d'une nouvelle directrice et d'une nouvelle IDEC. Suite à l'acquisition d'un matériel de qualité en 2021, l'établissement voit ses premières consultations en télé-médecine dès les printemps 2022.

Activité

➤ Nous avons facturé 14 841 journées soit un taux d'occupation de 99,17 %. Ce taux d'occupation inclut 46 journées de réservations et libérations de chambres (journées facturées sans présence de résident), et est légèrement supérieur au BP 2022 (+26 journées).

➤ Le niveau de dépendance (GMP) des résidents au 31/12/2022 s'établit à 671 réparti comme suit :

- 12 % des résidents sont évalués en GIR 1
- 32 % des résidents sont évalués en GIR 2
- 20 % des résidents sont évalués en GIR 3
- 36 % des résidents sont évalués en GIR 4

➤ Sur l'année 2022, 6 résidents sont sortis de l'établissement dont 1 pour transfert.

 ADMINISTRATEUR : Christian Jarry
DIRECTRICE : Magali Schembri
LIEU : Saint-Martin-le-Vinoux (38)

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— EHPAD
de **41** places

6 nouveaux résidents ont été accueillis sur l'année. L'âge moyen d'entrée en EHPAD sur l'année est de 85 ans. Séviigné accueille des personnes handicapées vieillissantes (PHV), ce qui a pour effet de diminuer la moyenne d'âge d'entrée. En 2022, 1 PHV âgée de 63 ans a été accueillie parmi les 6 entrées.

➤ Le coût à la charge du résident (hébergement et GIR 5-6) en 2022 s'élève à 80,12 € par jour.

Gestion des ressources humaines

➤ L'année 2022 a été marquée par des changements importants dans la plupart des métiers de l'établissement, se traduisant en chiffres par un turn-over de 44 % : nouvelle directrice, nouvelle IDEC, nouvelle psychologue, nouvelle animatrice, nouveau commis de cuisine, renouvellement à 100 % de l'équipe d'infirmiers.

➤ Suite à plusieurs départs, la reconstitution d'une équipe stable d'aides-soignants est la priorité de la fin d'année 2022. Face aux difficultés prégnantes et persistantes de recrutement, un questionnaire quant à l'attractivité et la rétention des nouveaux embauchés est posé et un travail sur l'organisation en lien avec l'équilibre de la charge de travail et la qualité de l'accueil des nouveaux embauchés a été entrepris.

➤ Parallèlement l'établissement a poursuivi sa volonté de faire monter en compétences son personnel en ayant fait bénéficier l'équipe de plus de 290 heures de formations (intra et inter) en 2022 et en accompagnant un agent de soin dans sa formation d'aide-soignant.

Gestion financière

➤ Le GMP et PATHOS ont été réévalués en janvier 2020 dans la prévision de la signature d'un CPOM qui est reportée en raison de la crise sanitaire. La détermination de la dotation soins prend en compte le GMPS depuis 2021. L'EHPAD a reçu de l'ARS en 2022 :

- Un complément de CNR en compensation de perte de recettes pour l'année 2021, dans le contexte de la gestion pandémique.

- Des CNR relatifs à l'inflation.

- Des crédits pour mesures nouvelles relatives aux Ségur (Séгур 1, Séгур 2, Séгур Médecin), et à la « prime grand-âge ». À noter que les crédits Ségur de l'ARS financent les surcoûts correspondants de groupe 2 pour les trois sections tarifaires (Hébergement, Dépendance et Soins).

➤ Le résultat comptable de l'année 2022 avant arrêté par les autorités de contrôle représente un excédent de 123 k€ réparti selon les sections tarifaires suivantes :

- Hébergement : +69 483,69 €
- Dépendance : +3 965,58 €
- Soins : +49 486,67 €

➤ En 2022, deux investissements importants non-inscrits au PPI ont été financés à près de 100 % par des subventions : la rénovation du grand ascenseur (87 % de subventions) et le chariot de télé-médecine (100 % de subvention). Les autres investissements de 2022 sont supérieurs de 15 %, en volume, au prévisionnel du PPI. La priorité a été donnée à certains investissements de sécurité (SSI, groupe électrogène) et de confort des résidents (climatisation, volets).

Projets immobiliers

L'année 2022 met un terme au recours déposé par des riverains quant à la relocalisation et construction du nouveau bâtiment sur la commune de Gières. Le déblocage de la situation permet de projeter un début des travaux courant 2023 pour un emménagement en 2025. L'établissement qui disposera entre autres de 3 unités UPG et de 4 places en hébergement temporaire, accueillera 89 résidents dans un bâtiment neuf sur la commune de Gières.

Sécurité - qualité

➤ Avis favorable émis par la Commission sécurité en septembre 2022 grâce à la mise à disposition par l'ORSAC de compétences pointues présentes au sein de l'Association.

➤ Début du déploiement du logiciel de GED et de traitement des EI (BlueKango).

➤ Partenariat avec l'AGEDEN en lien avec l'ANAP sur les sujets inhérents au décret tertiaire et aux actions à mettre en œuvre pour limiter les gaspillages en eau et en énergie.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

➤ Signature du CPOM.

➤ Co-construction du projet d'établissement et du projet d'animation de la vie sociale avec le pouvoir d'agir au cœur des réflexions.

➤ Fin du déploiement de BlueKango.

➤ Montée en version du DUI en place.

➤ Mise en place du logiciel Octime et poursuite du travail préparatoire à la mise en place du SIRH.

➤ Travail à mener sur l'amélioration de l'organisation et de la qualité de la restauration.

➤ Démarrage des travaux du nouvel établissement à Gières.

2.3

SECTEUR

Handicap et Insertion



889

places



17

établissements



459

salariés



ESRP ORSAC

— ÉTABLISSEMENT ET SERVICE DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE —

En 2022, l'équipe de l'ESRP a poursuivi ses missions visant à l'accueil de stagiaires en reconversion professionnelle. Des démarches sont en cours avec des partenaires pour diversifier l'activité et l'adapter aux besoins des usagers. Le DEA bénéficie de fonds pérennisés par l'ARS dans le cadre d'une extension du dispositif à l'échelon nationale.

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ Même si le nombre de stagiaires orientés par les MDPH reste en baisse, la diversification du public accueilli bénéficiant d'autres financements permet de maintenir l'activité et de répondre aux besoins des usagers. Dans cet esprit, l'ESRP s'est rapproché de l'ADEA pour formaliser un nouveau partenariat permettant, en septembre 2023, l'ouverture d'une formation qualifiante Moniteur Éducateur sur un mode inclusif. L'ESRP ORSAC est le seul à proposer cette formation en France !

➤ La plateforme « Emploi Accompagné » s'est formalisée et a bénéficié d'un accueil favorable par les partenaires du territoire de l'Ain. Une convention de partenariat est en cours de signature avec l'ADAPT 01, MESSIDOR 74 et MESSIDOR 69. 40 personnes en situation de handicap pourront bénéficier d'une orientation MDPH sur le dispositif.


ADMINISTRATEUR : Patrick Perrard
DIRECTEUR : Philippe Félix
DIRECTEUR ADJOINT : Alexandre Clément
LIEU : Bourg-en-Bresse (01)

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ex CRP) de

35 places

- Formation préparatoire et qualifiante aux diplômes d'accompagnant éducatif et social et aide-soignant
- Formation préparatoire et qualifiante au diplôme de BPJEPS « Animation sociale »
- Dispositif « Emploi accompagné » (DEA)

— Activité

- L'agrément de l'ESRP ORSAC est de 35 places.
- Le service a accueilli 55 stagiaires :
 - 51 (Orientations MDPH)
 - 3 (Financement employeur)
 - 1 (Financement personnel/CPF).
- Ce chiffre est en hausse par rapport à 2021 (+5).
- Au cours des 12 derniers mois, l'ESRP ORSAC a ouvert 2 préparatoires sanitaire et sociale, 2 qualifiantes AES et 1 qualifiante BPJEPS. Le dispositif OA SANTÉ a pu se remettre en place et nous avons accueilli 4 personnes.

— Gestion des ressources humaines

- Le climat social est apaisé. Les entretiens professionnels et d'évaluation ont pu être menés.
- L'équipe est au complet. Une procédure de recrutement a été faite pour accueillir une nouvelle Conseillère en insertion professionnelle sur l'activité DEA.

— Gestion financière

- Groupe I : ce groupe est lié au nombre de stagiaires, à leur mode de consommation dans les appartements et au nombre de repas qui leur sont fournis.
- Groupe II : la mise en place de Laforcade, la revalorisation du point, l'embauche d'un formateur en vue du départ du référent pédagogique BPJEPS et d'un CIP pour l'EA et la refacturation du RAF (63 500 €) dans le cadre du CPOM expliquent le dépassement du budget prévisionnel.
- Groupe III : économies sur les logements tout en gardant un bon niveau de

prestations.

- La maintenance informatique est en légère surconsommation. Idem pour le budget formation : dont refacturation par le siège dans le cadre du CPOM.
- La dotation aux amortissements est moindre car les investissements prévus n'ont pas tous été réalisés, mais gros investissements à venir dans le cadre d'un achat immobilier.
- Le budget ne prenait pas en compte les produits suivants : plusieurs stagiaires ont un financement hors agrément, la subvention pour l'EA a été plus importante que prévu et des fonds dédiés ont été utilisés dans le cadre du CPOM (refacturation RAF et démarrage action CPOM psy/CIP).
- Résultat positif de 170 368,30 €.

— Projets immobiliers

L'ORSAC a initié une démarche visant à l'acquisition du bâtiment actuellement occupé par le service. Cette acquisition nécessitera des investissements importants dans les années à venir (restructuration, restauration...).

— Sécurité - qualité

- Il n'y a pas eu de faits marquants sur les 12 mois de 2022. Nous poursuivons nos échanges avec les stagiaires accueillis (CVS) pour améliorer le cadre de vie et les conditions de formation.
- Le nouveau projet de service a été validé au CA de l'ORSAC fin 2022. L'équipe est dans l'attente des directives du financeur quant à la date pour engager une nouvelle démarche d'amélioration de la qualité des services rendus.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Quatre objectifs sont ainsi définis pour une amélioration de la qualité de notre accompagnement et une meilleure rentabilité du CRP :
 - Ouverture de la formation qualifiante Moniteur Éducateur aux stagiaires de l'ESRP.
 - Ouverture de la formation qualifiante BPJEPS aux stagiaires relevant du droit commun (stagiaires ADEA notamment).
 - Améliorer l'information et la communication sur le caractère innovant de l'ESRP ORSAC auprès des partenaires : projet de création d'un site internet.
 - Finalisation et mise en place de la plateforme Emploi Accompagné et formalisation des conventions partenariales.

ENVOL ORSAC

— ATELIER CHANTIER D'INSERTION, ESAT DE TRANSITION —

Résultat excédentaire grâce à une forte activité en sous-traitance industrielle.

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

> ESAT de transition :
ENVOL TRANSITION

9 places

> Atelier Chantier d'Insertion :
ACI – ENVOL ORSAC

22,5 équivalents temps plein

> Ainsertion plus :
Accompagnement
des BRSA pour le CD01

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



ADMINISTRATEUR :

Christian Jarry

DIRECTEUR :

Bruno Astic

LIEU :

Blyes (01)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Atteinte de l'équilibre financier.
- > Lancement de la mise à jour du projet d'établissement.
- > Chiffre d'affaires historique en sous-traitance industrielle (ACI et ESAT).
- > Renouvellement du binôme CIP.

— Activité ESAT de transition

- > Sur 2022, nous avons suivi 13 usagers.
- > 3 personnes sont sorties du dispositif et 3 personnes ont intégré l'ESAT.
- > Comme c'est le cas depuis 2016, la convention de nettoyage des voiries de la zone sud du PIPA par l'équipe mobile (composée de 3 usagers et d'un encadrant) a été renouvelée.
- > Depuis septembre 2020, nous avons mis en place une convention avec l'entreprise Trédi consistant

à alimenter des distributeurs automatiques d'équipement de protection individuelle sur site. Cette prestation mobilise un encadrant et un bénéficiaire ESAT deux fois par semaine. Suite à une réorganisation interne chez le client concerné, ce partenariat a pris fin en décembre.

> 2 personnes ont effectué des périodes de mise à disposition auprès de 2 entreprises clientes. L'une a tenu un poste d'opératrice de formage (textile) et l'autre un poste de manutentionnaire (textile technique). 4 personnes se sont positionnées sur le dispositif national « DuoDay » (www.duoday.fr) et ont effectué des stages dans divers secteurs professionnels (industrie agro-alimentaire, restauration collective, logistique).

> Ces initiatives sont de francs succès tant pour les usagers (acquisition de nouvelles compétences, renforcement de la confiance en soi, expérimentation du secteur ordinaire, etc.) que pour les entreprises clientes et partenaires (satisfaction, inscription de l'action dans une politique RSE, etc.).

> Les sorties : 2 formations qualifiantes et une réorientation en ESAT.

ACI (Atelier Chantier d'Insertion) :

- > Nous avons accompagné 49 personnes en 2022.
- > 41 % étaient bénéficiaires du RSA, 53 % avaient une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), 41 % avaient plus de 50 ans.
- > 16 personnes sont sorties du dispositif dont 6 avec une sortie dynamique vers l'emploi (dont 1 en CDI et 4 en CDD de plus de 6 mois). Il est à noter des problématiques

sociales de plus en plus prégnantes et cumulées chez nos publics accompagnés si bien que l'emploi peut parfois leur rester inaccessible. Durant leur parcours, nos salariés en insertion ont suivi 989 heures de formation dans des domaines variés : CACES, remise à niveau, nouvelles technologies, bureautique.

> Comme chaque année, un nombre important d'usagers de l'ESAT et de salariés de l'ACI se sont inscrits et rendus à différents forums de l'emploi, de la formation, de l'intérim afin de se confronter aux réalités du marché du travail, de postuler sur des offres d'emploi, de s'impliquer dans leur projet professionnel et/ou de formation.

Ainsertion plus

- > 148 personnes ont été accompagnées sur l'année par l'assistante sociale, référente unique RSA positionnée sur ce dispositif.
- > 61 personnes sont sorties du dispositif dont 18 vers un emploi.

Agent de santé

- > 92 personnes ont été accompagnées sur l'année par l'infirmière, agent de santé positionnée sur le dispositif.
- > À l'issue de leur accompagnement, 38 personnes sont devenues autonomes dans leur parcours de soin.

— Gestion des ressources humaines

> Le climat social est resté impacté par la crise sanitaire mais les groupes de travail « réduction des RPS », auxquels tous les permanents ont participé, commencent à porter leurs fruits (déploiement du plan

d'actions démarré en fin d'année).

- > 2 recrutements en CDI ont eu lieu :
 - Un Conseiller en insertion professionnelle (CIP), avec une prise de poste le 7 mars au sein de l'ESAT et de l'ACI (suite à mobilité interne ORSAC).
 - Une Conseillère en insertion professionnelle (CIP), avec une prise de poste le 6 octobre au sein de l'ACI (suite à une démission).

— Gestion financière

Le résultat global de la structure est excédentaire et en progression : 19 776 € en 2022 contre -54 739 € en 2021. Cette avancée est principalement due au bon résultat de l'activité de sous-traitance industrielle (ACI et ESAT) et à des charges exceptionnelles 2021 non reconduites sur 2022.

Sous-traitance industrielle (ACI et ESAT de transition)

Nous avons poursuivi le déploiement de notre stratégie de développement qui consiste à fidéliser et accroître les marchés analysés comme rentables. Le chiffre d'affaires 2022 est en progression par rapport à celui de 2021 (+ 11%). Respectivement, les résultats analytiques de l'ACI et de l'ESAT (consolidation ESAT commercial et ESAT social) en 2022 sont de : - 23 224 € et 65 846 €.

Ainsertion plus

Les objectifs ayant été atteints, l'intégralité de la subvention sera perçue. Ce dispositif étant historiquement sous financé, le résultat reste déficitaire : -4 171 €.

Agent de santé

Les objectifs ayant été atteints, l'intégralité de la subvention sera perçue. Pour la première fois depuis sa mise en place (2013), le résultat de ce dispositif est déficitaire : -336 €.

Investissements

Le montant global des investissements reste conforme au PPI.

Projets immobiliers

Le projet de réhabilitation des anciens locaux de la cafétéria est à l'étude. Celui-ci devra notamment permettre d'augmenter la surface dédiée aux activités de production.



ACI ENVOL : la mise en situation de travail permet d'acquérir ou de retrouver les capacités nécessaires à un emploi en milieu ordinaire

— Sécurité - qualité

➤ Une non-conformité importante a été relevée sur l'une de nos commandes réalisées en juin. Le dossier a été confié à l'assurance SHAM (devenue RELYENS) sur la Responsabilité civile liée à la production. En fin d'année, le dossier n'était pas soldé (prise en charge du sinistre en avril 2023).
 ➤ Sur l'année 2022, nous avons enregistré 6 accidents de travail (malaise, coupure, douleur).

**OBJECTIFS
DE L'ANNÉE
EN COURS**

- Poursuivre les efforts visant à atteindre l'équilibre financier.
- Renforcer les taux de sorties positives, en lien avec les objectifs fixés par nos financeurs.
- Finaliser la mise en place des éléments du plan d'actions de réduction des RPS.
- Maintenir un taux d'AT/MP faible.
- Lancer les travaux de réhabilitation de l'ancienne cafétéria : augmentation de la surface dédiée aux activités de production et amélioration de la qualité de vie au travail.

FAT ORSAC - ORSAC CAVA

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

Le résultat de l'année 2022 est excédentaire de 131 k€ sur les deux établissements (126 k€ pour FAT et 5 k€ pour le CAVA). Une année qui est restée compliquée sur les volets approvisionnements et prix des matières premières.

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

> **Entreprise Adaptée :**
EA – FAT ORSAC
26 équivalents temps plein

> **Atelier Chantier d'Insertion :**
ACI – ORSAC CAVA
16,50 équivalents temps plein

> **Adaptation à Vie Active :**
AVA – ORSAC CAVA
9 postes à mi-temps



ADMINISTRATEUR : Christian Jarry
DIRECTEUR : Bruno Astic
LIEU : Péronnas (01)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ Nous avons eu une activité régulière sur les trois ateliers tout au long de l'année. La qualité des prestations et des produits fabriqués nous ont permis de pérenniser et d'accroître de nouveaux marchés. Nous avons également développé de nouvelles activités ponctuelles pour certaines et durables pour d'autres.
 ➤ L'Atelier Chantier d'Insertion a atteint les objectifs socio-professionnels avec plus de 30 % de sorties positives.

— Activité

Adaptation à la Vie Active

- Nous avons accompagné 22 personnes sur l'AVA, soit 9 hommes et 13 femmes.
- Nous avons accueilli 22 salariés qui avaient une RQTH, 2 salariés qui provenaient du quartier de semi-liberté, 2 salariés étaient suivis par pôle emploi, 1 salarié a un suivi mission locale, 3 salariés qui étaient en mission ont pu être intégrés en CDDI au sein de l'ACI ORSAC CAVA, 2 provenant de CHRS et 12 candidatures spontanées.
- La DDETS n'a pas souhaité renouveler l'autorisation pour l'AVA. Ce dispositif s'arrêtera au 31/10/2023.

Atelier Chantier d'Insertion

- Nous avons accompagné 31 salariés au cours de l'année 2022 :
 - 42 % étaient bénéficiaires du RSA
 - 26 % provenaient des quartiers prioritaires de la politique de la ville
 - 64,5 % en demande d'emploi de très longue durée
 - 13 % avaient moins de 26 ans
 - 29 % avaient plus de 50 ans
 - 42 % avaient une RQTH.
- Nous avons réalisé 1035 heures de formation sur 2022. Il s'agit d'actions telles que : préparation au code de la route, compétences clés, français, prestation d'accompagnement (CIBC). Nous avons également réalisé des actions inter SIAE autour du numérique, forum pour l'emploi, ateliers numériques et découverte des métiers. Nous avons de plus en plus de salariés avec des cumuls de freins (RQTH, restrictions au poste, barrière de la langue...).
- Nous recensons 9 sorties au 31 décembre 2022 dont 3 sorties dynamiques (CDI, mission

intérimaire avec perspective de CDI, CDD et formation qualifiante).

Entreprise adaptée

- Nous avons 26 salariés dont 16 femmes et 10 hommes.
- Nous avons eu un départ en retraite sur la fin de l'année que nous n'avons pas remplacé.
- Nos usagers sont vieillissants, et leurs pathologies s'accroissent : nous organisons régulièrement des visites d'ESAT avec nos salariés afin que nous puissions les accompagner au mieux dans leur changement d'orientation si cela devient nécessaire.
- Nous avons fait monter en compétences certains de nos salariés en situation de handicap. Cela a permis aux responsables d'atelier de pouvoir répondre aux demandes complémentaires de clients présents sur des secteurs d'activité nécessitant de plus en plus de suivi et de rigueur. C'est notamment le cas concernant la traçabilité des activités des secteurs agroalimentaires, alimentaires et cosmétiques.
- Les différents entretiens individuels réalisés sur l'année 2022 ont confirmé qu'aucun salarié de l'entreprise adaptée ne souhaite rejoindre le milieu ordinaire. Ils sont pleinement conscients que le milieu ordinaire ne sera pas en mesure de leur apporter le cadre aidant que nous leur procurons et une rémunération stable prenant en compte leur ancienneté.

— Gestion des ressources humaines

- Le climat social est bon malgré un contexte économique compliqué. Nous avons intégré la GTH Octime sur l'établissement depuis plus un an avec le badgeage journalier de tous les salariés.

- Un responsable d'atelier est en arrêt longue durée et avec peu de perspective de retour au sein de l'établissement. Le CDD de remplacement se poursuit jusqu'à la reprise du salarié en arrêt ou pourra à terme se transformer en CDI.
- Une salariée a été licenciée pour inaptitude en début d'année. Cette personne n'a pas été remplacée ce qui engendre une charge de travail plus importante pour les équipes.
- Une nouvelle répartition des tâches associée à des exigences clients toujours plus importantes vont impliquer le recrutement d'un permanent sur des fonctions logistiques et d'encadrement d'atelier.
- Nous n'avons pas été touchés par l'absentéisme sur 2022 malgré un contexte sanitaire tendu. L'établissement a eu peu de cas de COVID-19.

— Gestion financière

Le résultat des deux établissements FAT ORSAC et ORSAC CAVA est excédentaire de 129 k€. Ce résultat est dû à la pérennisation des activités de sous-traitance et de nouvelles activités sont venues s'ajouter à celles déjà existantes. Nous avons toujours un indice plastique qui reste élevé et une augmentation des délais d'approvisionnement de la matière (entre 13 et 16 semaines contre 4 à 5 semaines pour les années antérieures).

Atelier plastique

Une activité en hausse avec l'arrivée de nouveaux clients notamment pour la partie alimentaire, mais également la pérennisation de clients qui nous passent régulièrement des commandes avec des volumes à la hausse.

Atelier pharmaceutique – cosmétique

Un niveau d'activité élevé sur toute l'année avec de nouveaux marchés qui ont débuté sur fin 2022. Les marchés historiques perdurent et nous amènent un portefeuille de commandes régulier au fil de l'année.

Atelier cartons

L'activité a été linéaire sur toute l'année 2022. Le collage d'affiches a été en baisse sur cette année dû à des stocks importants chez notre client. La partie DASRI est en forte baisse suite à une réorganisation des hôpitaux durant la période de COVID-19. Les impacts de ces baisses de commandes ont été partiellement absorbés par l'arrivée d'un marché ponctuel.

Investissements

Le PPI a été respecté. Nous avons changé notre ERP sur 2022.

— Projet immobilier

- Nous sommes en réflexion pour aménager ou créer une nouvelle salle blanche afin de répondre au mieux à notre client

pharmaceutique. Cet aménagement peut également nous ouvrir des portes vers de nouveaux clients dans le domaine de la pharmacopée. De plus nous avons un projet global en lien avec la Direction générale concernant la remise en conformité et sécurité de l'intégralité de notre bâtiment qui est vieillissant.

— Sécurité - qualité

- Nous avons un taux d'accident du travail qui reste faible sur l'année 2022.
- La notation qualité suite à l'audit annuel Métro est une nouvelle fois en hausse par rapport aux années antérieures. Les critères d'évaluation de cet audit sont maintenant très proches de la norme ISO 9001.
- Les exigences et normes applicables aux secteurs pharmaceutiques, cosmétiques et agro-alimentaire sont de plus en plus exigeantes. Nous devons continuellement mettre de nouveaux processus en place afin de pouvoir répondre au mieux aux demandes de nos clients.



Travaux à façon : conditionnement, assemblage et montage

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Maintenir un résultat excédentaire sur 2023 tout en ayant recourt à un recrutement afin de pouvoir rééquilibrer la charge des permanents.
- Conserver un taux de sorties positives en adéquation avec les objectifs des financeurs
- Suivre les évolutions du platt's et les disponibilités matières afin de ne pas pénaliser nos clients.
- Maintenir un taux d'AT/MP faible.

La Cressonnière du Bugey

— ATELIER CHANTIER D'INSERTION —

Une année « comme on peut » en préparant la reconstruction.

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Commandes de nouveaux matériels mais difficultés d'approvisionnement (tracteurs). Installations provisoires (bungalows). Changements dans l'équipe permanente (2 salariés sur 5). Définition du bâtiment à reconstruire et consultation d'entreprises.
- > Orientations : reconstruire un bâtiment et reprendre l'activité économique au mieux pour maintenir l'activité d'insertion. Tenir bon en se projetant dans l'avenir.

— Activité

- > Productions : pas de récolte en fin d'hiver (début d'année) car problème matériel et stockage. Plan de culture difficile à suivre car manque matériel. Reprise correcte de la production en automne malgré le manque d'infrastructure (bâtiment). Un peu de production pour démarrer 2023.
- > Commercialisation : reprise progressive du demi-gros avec les moyens du bord et une production limitée, en favorisant la clientèle historique et en se tournant vers la vente aux particuliers en local.
- > Insertion : reprise des recrutements en janvier 2022 en gardant les objectifs prévus avec les partenaires. Objectif pas tout à fait atteint en fin d'année mais bonne reprise. Bonne base pour 2023.

 ADMINISTRATEUR : Patrick Perrard
DIRECTEUR : Philippe Felix
LIEU : Saint-Maurice-de-Rémens (01)

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

**Atelier Chantier
d'Insertion (ACI) :
maraîchage biologique**

— Gestion des ressources humaines

- > 15 ETP en insertion prévus, 12,5 réalisés en raison d'un démarrage très faible (9 ETP) et d'une attractivité réduite. Mais base de 15 ETP en fin d'année.
- > Le personnel permanent est resté remarquablement mobilisé pour trouver des solutions et maintenir l'activité malgré une situation très dégradée. Des tensions sont toutefois advenues quotidiennement, l'épuisement et l'insatisfaction de la situation étant source de tensions.
- > Début 2022 : départ et remplacement du chef de culture. Puis à nouveau en octobre.
- > Septembre 2022 : départ et remplacement de la CIP.

— Gestion financière

Résultat comptable déficitaire de 50 000 € pour 2022... encore en attente de confirmation des indemnités par les assurances concernant le budget de fonctionnement.

— Projets immobiliers

Suite à plusieurs complications, la reconstruction ne commencera finalement que fin avril 2023, avec une fin prévue en décembre 2023 ou janvier 2024.

— Sécurité - qualité

- > Procédures d'utilisation des outils et engins agricoles, contrôles APAV sont à jour. Formation contre le piratage informatique, pour l'utilisation des produits phytosanitaires pour l'un des encadrants : 2023.
- > Une mise à jour du DUERP sera faite dès l'entrée dans les nouveaux locaux.
- > Production en agriculture biologique certifiée en misant sur la qualité de nos produits.
- > Une formation d'encadrant technique d'insertion a débuté fin 2022 et se terminera fin 2023 pour l'un des encadrants.



OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Accompagnement socio-professionnel : continuer le travail sur la qualité et la lisibilité de notre mission par la formalisation, la professionnalisation des postes de travail, et la valorisation des compétences acquises par les salariés en insertion.
- > Redémarrage d'une production maximum, refonte complète des circuits commerciaux (magasin de producteur, CC ORSAC) et redéploiement de certains circuits en standby (demi-gros) en favorisant le lien et la cohérence... Ce (re) développement prendra plusieurs années compte tenu des contraintes persistantes en 2023.

La Ferme Dienet

— ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL —

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— ESAT

Agrément pour **75** places
(financement pour 71 places actuellement)

› Ferme
(agriculture, élevage, jardin, bois)

› Boucherie, charcuterie
(transformation alimentaire, abattoir, magasin)

› Entretien général
(atelier mécanique, entretien des bâtiments, maintenance)

› Service collectif
(cuisine, buanderie, ménage)



ADMINISTRATEUR :

Patrick Perrard

DIRECTEUR :

Philippe Felix

LIEU :

Saint-Paul-de-Varax (01)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

› Après la fin des travaux en fin d'année 2021, mise en activité du nouveau magasin plus grand et plus accueillant et du laboratoire et des vestiaires plus fonctionnels. Les ouvriers et les salariés ont un nouvel outil moderne mieux adapté pour doper la qualité et les ventes.

› 2 septembre 2022 : abattage de toutes les volailles en raison de l'épidémie de grippe aviaire. Mise en place d'une cellule psychologique pour les ouvriers et salariés qui le souhaitent. Réalisation du protocole de désinfection du site par la DDPP. Levée des procédures d'interdiction d'élevage, avec autorisation de réimplantation des premiers poussins semaine 51.

— Activité

› L'activité médico-sociale est stable avec un taux d'occupation de 82,49 % du fait d'un absentéisme important sur l'année 2022 (impact COVID-19, hospitalisation, arrêt longue maladie...).

› Les activités agricole et commerciale souffrent pour la première, de la guerre en Ukraine qui impacte le prix des intrants et des céréales. Pour la seconde, d'un retour tardif des clients après COVID-19 en début d'année et de l'absence de foie gras maison en fin d'année.

— Gestion des ressources humaines

Embauche d'une adjointe de direction en février et de deux moniteurs d'atelier (un en janvier et un en juillet).

— Gestion financière

› Budgets :
- Budget Social : CPOM - dotation accordée de 1 046 170 € dont 45 075 €

de CNR d'investissement et 4 734 € de CNR d'exploitation. Résultat comptable positif de 27 386,48 €.

- Budget Commercial : activité agricole. Résultat comptable positif de 15 197,70 €.

› Investissements :

- Budget social : 197 820 € prévus, 167 649 € réalisés.

- Budget commercial : 876 075 € prévus, 780 774 € réalisés.

— Projets immobiliers

Le chantier d'agrandissement du laboratoire et des vestiaires est terminé. Les nouveaux locaux ont été inaugurés à l'occasion de l'Assemblée générale de l'ORSAC en juin 2022.

— Sécurité - qualité

› Plan annuel de vérifications du matériel, bâtiments réalisés.

› Mise à jour du DUERP chaque année.



23 juin 2022 : inauguration des nouveaux locaux

OBJECTIF DE L'ANNÉE EN COURS

Finalisation de la réécriture du projet d'établissement et des outils de la loi 2002.

Les Foyers de Roche-Fleurie

— FOYER DE VIE — FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ —

L'année 2022, post-COVID, a vu un retour à la « normale » dans la vie de l'établissement. Les activités, sorties et diverses manifestations ont pu reprendre dans un contexte plus serein.

 ADMINISTRATEUR : Giovanni Niccolini
DIRECTRICE : Marielle Michel
LIEU : Prémeyzel (01)

ACTIVITÉ AUTORISÉE

— Accueil et accompagnement de personnes handicapées psychiques

> Foyer de Vie :

85 places (sur le dispositif hors les murs)

Autorité de contrôle et de tarification :
Conseil départemental

> Foyer d'accueil médicalisé :

53 places

Autorités de contrôle et de tarification :
Conseil départemental et ARS

FOYER DE VIE

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Mise en place d'un COPIL qualité.
- > Registre de traitements des données Roche Fleurie finalisé.
- > Mise en service de l'extension de 4 chambres au Foyer de vie et fin de la réhabilitation des foyers.
- > Nouvelle organisation des activités proposées aux résidents (simplification, adaptation au projet personnalisé des résidents, implication participative de l'équipe éducative).
- > Choix d'un nouveau prestataire cuisine (mise en place sur 2023).
- > Vente des ateliers de Prémeyzel.
- > Déploiement de la fibre.
- > Installation du système de pilotage intelligent sur les bâtiments.

— Activité

- > Le taux d'occupation est supérieur à la prévision malgré une hausse des périodes d'hospitalisation au regard de 2021. Sur 2022, on note une seule entrée (en début d'année) et aucun départ.
- > Partenariat avec différentes équipes mobiles afin d'améliorer l'accompagnement des résidents et faire évoluer les pratiques professionnelles.

— Gestion des ressources humaines

- > Fin de 3 litiges prud'homaux, 1 contrat suspendu dû à l'obligation vaccinale, 3 départs en retraite, 3 inaptitudes.

- > Analyse de la pratique : 4 ateliers, 2 fois par mois – Formation collective « RPS et Cohésion ».
- > Formation FIMO (conducteur bus) pour 1 agent de la maintenance. VAE validée pour un cuisinier.
- > Entretien professionnel réalisé pour l'ensemble des personnels.
- > Versement du Ségur/Laforcade aux professionnels concernés. 21 ETP ne sont pas concernés par ces mesures.
- > Augmentation de la valeur du point CC51 = 4,58 (effet rétroactif au 01/07/2022).

— Gestion financière

- > Dépenses : 3 979 093 €, recettes : 4 146 933 €, résultat : 167 840 €
- > Reprise des provisions pour litiges prud'homaux 94,5 k€ : 2 litiges déboutés de toute demande, 1 condamnation de l'établissement à verser des indemnités pour un coût total 23,5 €.
- > Produits de cession des ateliers 30 k€.
- > Extension de 4 chambres au Foyer de vie pour un coût de 331 894 €, TVA à 5,5 % (démarches à mener par le siège pour la « livraison à soi-même » afin de valider ce taux réduit).

— Projets immobiliers

- > Les travaux de réhabilitation étant terminés, les investissements devraient désormais porter sur des aménagements et achats de matériels/mobiliers.
- > Réalisation d'une plate-forme extérieure au self, d'un city-stade et d'un jeu de boules.

— Sécurité - qualité

- > Formation extincteurs et évacuation du public en cours.
- > Formation initiale et recyclage SST.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Procéder au conventionnement APL (tout ou partie du site).
- > Étudier la faisabilité et chiffrer l'installation de panneaux solaires sur le site.
- > Mener une réflexion conjointe avec la Direction générale sur les départs en retraite progressifs.
- > Améliorer le recueil de la parole de l'usager dans le cadre de son projet d'accompagnement.
- > Impliquer les personnels dans la réflexion sur l'organisation et les projets.

FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Mise en place d'un COPIL qualité.
- > Registre de traitements des données Roche Fleurie finalisé.
- > Nouvelle organisation des activités proposées aux résidents (simplification, adaptation au projet personnalisé des résidents, implication participative de l'équipe éducative).
- > Choix d'un nouveau prestataire cuisine (mise en place sur 2023).
- > Vente des ateliers de Prémeyzel.
- > Déploiement de la fibre.
- > Installation du système de pilotage intelligent sur les bâtiments.

— Activité

- > Le taux d'occupation est conforme à la prévision. Sur 2022, on note une seule entrée (en début d'année) et aucun départ.
- > Partenariat avec différentes équipes mobiles afin d'améliorer l'accompagnement des résidents et faire évoluer les pratiques professionnelles.
- > Expérimentation SERAFIN-PH.

— Gestion des ressources humaines

- > Un départ en retraite.
- > Analyse de la pratique : 4 ateliers, 2 fois par mois – Formation collective « RPS et Cohésion ».

- > Formation FIMO (conducteur bus) pour 1 agent de la maintenance. VAE validée pour un cuisinier.
- > Entretien professionnel réalisé pour l'ensemble des personnels.
- > Versement du Ségur/Laforcade aux professionnels concernés. 16 ETP ne sont pas concernés par ces mesures.
- > Absence du personnel à temps partiel (congé parental, thérapeutique ou invalidité). Recrutement compliqué pour des temps de travail réduits.
- > Augmentation de la valeur du point CC51 = 4.58 (effet rétroactif au 01/07/2022).

— Gestion financière

- > Dépenses : 3 476 845 €, recettes : 3 594 283 €, résultat : 117 438 €.
- > Absence du personnel soignant. Produits de cession des ateliers 20 k€.

— Projets immobiliers

- > Les travaux de réhabilitation étant terminés, les investissements devraient désormais porter sur des aménagements et achats de matériels/mobiliers.
- > Réalisation d'une plate-forme extérieure au self, d'un city-stade et d'un jeu de boules.
- > Projet d'aménagement d'une salle d'apaisement.

— Sécurité - qualité

- > Formation extincteurs et évacuation du public en cours.
- > Formation initiale et recyclage SST.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Étudier la faisabilité et chiffrer l'installation de panneaux solaires sur le site.
- > Mener une réflexion conjointe avec la Direction générale sur les départs en retraite progressive.
- > Améliorer le recueil de la parole de l'utilisateur dans le cadre de son projet d'accompagnement.
- > Impliquer les personnels dans la réflexion sur l'organisation et les projets.
- > Améliorer le cadre de vie des unités du FAM.



9 juillet 2022 : concert du pianiste international Pascal Gallet dans le cadre du festival Musics TransBugey



Du 26 au 28 avril 2022 : ateliers le « lâcher prise », « vivre son corps » et « l'image ressource »



Été 2022 : séjour au lac d'Aiguebelette



Depuis 2022, les résidents du dispositif « hors les murs » peuvent jardiner à Belley

Les Passerelles de la Dombes

— FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ —

2022 est la cinquième année de fonctionnement du foyer qui a ouvert en février 2018. Année de consolidation et de réalisation de nombreux projets et actions.

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ Renforcement des moyens de fonctionnement : mise en œuvre des mesures nouvelles CPOM (création de 2 ETP moniteur-éducateur), déploiement de la démarche qualité et renforcement des moyens en vue de l'évaluation HAS.

➤ Renforcement des partenariats : lancement du programme Env'Epi, poursuite du cycle de formation continue, conseil scientifique et éthique sur la mort en institution, participation aux Journées Inter-Etablissements Épilepsie, développement du réseau de bénévoles...

— Activité

➤ Public accueilli : adultes présentant une épilepsie sévère non stabilisée avec des troubles associés. Moyenne d'âge 36 ans. Personnes accompagnées

dans l'année : 51. Nombre de sorties dans l'année : 0. Nombre de jours d'hospitalisation : 397. DMS : 1 637 jours (4 ans et demi).

➤ Capacité : 40 places d'hébergement permanent (dont 8 places pour l'Ain) et 2 places d'hébergement temporaire (séjours de répit, d'évaluation et/ou de découverte institutionnelle).

➤ Taux d'occupation : 91 % (attendu 89 %). Hébergement permanent : 92 % (attendu 90 %). Hébergement temporaire : 30% (attendu 70 %).

➤ Mode d'accompagnement et de prise en charge : assuré par une équipe pluridisciplinaire (éducatif et social, animation, soin, médico-psychologique). Vise à accompagner les spécificités individuelles (projet personnalisé, développement autonomie) au service du collectif (règles communes, vie sociale et citoyenne).


ADMINISTRATEUR : Vincent Bourcharlat
DIRECTEUR : Pierre Couderc
LIEU : Tramoyes (01)

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

Foyer d'Accueil Médicalisé pour adultes présentant une épilepsie sévère ; recrutement région Auvergne-Rhône-Alpes.

— Partenariats

➤ Avec le réseau « épilepsie » :

- Association EPI (Épilepsie Progression Intégration) : partenariat historique, projets, soutien à l'investissement, conseil scientifique et éthique.
- Fondation Idée (institut des épilepsies - hôpital neurologique) : programme Env'Épi « ENrichir l'environnement pour mieux Vivre son ÉPIlepsie ».
- Institut La Teppe : projet de recherche Detec Teppe (patch connecté de détection des crises d'épilepsie).
- CNRHR (Centre National de Ressources Handicaps Rares) : formation, projet Nexthep (Nouvelle Expertise Territoriale Handicap et Épilepsies) sur la fonction ressources.
- CNDEE (Collectif National Des Établissements et services pour Épileptiques) : échanges de pratiques et d'expertises, séminaires de direction, journées inter-établissements.

➤ Avec le réseau « soins » :

- L'EMAMS (équipe mobile d'appui au médico-social) du CPA et l'EMI (équipe mobile interpolaire) du Vinatier.
- Des intervenants extérieurs : art-thérapeute, psychomotricienne, éducatrice spécialisée, kinésithérapeutes, planning familial.
- La neurologie (hôpital neurologique et Saint-Joseph-Saint-Luc) et la médecine (polyclinique de Rillieux).

➤ Avec le réseau local :

- Culturel : l'Allegro à Miribel, projet danse hip-hop, bibliothèque de Tramoyes.
- Théâtre : représentations à la salle des fêtes de Tramoyes, à Roche Fleurie, au centre social Artémis à Saint-Maurice-de-Beynost, à la résidence sénior « Le Cèdre » à Miribel.

- Projet Foot avec « Ain Sud Foot ».
- Réseau de bénévoles : réseau actif avec 8 bénévoles qui interviennent pour des lectures individuelles, ateliers bien-être, accompagnements extérieurs, jardinage et plantation.

— Gestion des ressources humaines

➤ Effectifs : 45 ETP, 48 personnes physiques, 41 ans d'âge moyen.

➤ Mise en œuvre des mesures nouvelles CPOM avec l'intégration des 2 coordinateurs socio-éducatifs. Création d'un poste de responsable qualité en CDD 1 an. Départ à la retraite de la comptable « historique ».

➤ Une politique RH volontariste, avec :

- Fin de la démarche QVT (Doxaplus) et de la formation-action sur l'évolution des pratiques professionnelles (Alcimed) initiée en 2021.
- Lancement d'une formation-action sur la QVCT et l'attractivité des métiers (ARACT).
- Poursuite du cycle de formation interne mené avec FARHES, alternant des modules en e-learning et des modules en présentiel (douleur, intégration sensorielle, alimentation).

— Gestion financière

➤ Budget : 3,6 M€ (ARS 1,3 M€ dont 42 K€ de CNR - départements 2,3 M€).

➤ Le résultat administratif 2022 est déficitaire et s'élève à -9 k€ sur la partie hébergement et -31 k€ sur la partie soins. Le résultat déficitaire de la section soins est lié à la problématique du coût des médicaments. Le résultat déficitaire de la section hébergement est lié au manque de financement Laforcade (-34 k€), à l'augmentation des frais financiers et des autres coûts.

➤ Investissements de l'année : 56 k€ contre 235 k€ en 2021.

— Sécurité - qualité

➤ Démarche qualité : structuration et implication de l'équipe de direction dans la démarche (COPIIL Qualité). Soutien des différents projets (référence de parcours, Comité VRAS, communication...).

➤ Lancement de la démarche RSO en lien avec le décret tertiaire et soutenue par l'ALEC de l'Ain.

**OBJECTIFS
DE L'ANNÉE
EN COURS**

➤ Finalisation du projet d'établissement 2023-2027.

➤ Évaluation à blanc et déploiement de Bluekango.

ORSAC

Hébergement et Insertion

De l'hébergement d'urgence au logement accompagné, les dispositifs d'ORSAC Hébergement et Insertion répondent aux besoins de personnes isolées et de familles, dans la logique du « logement d'abord ».

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

- > Accueil de jour
- > CHRS volet urgence et volet insertion
- > Hébergement d'urgence
- > Intermédiation locative (IML)
- > Dispositif de sous-location
- > Moby'LAM (parc scooters)



ADMINISTRATEUR :

Patrick Perrard

DIRECTEUR :

Philippe Félix

DIRECTEUR ADJOINT :

Sébastien Guichon

LIEUX :

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

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Pertinence des différents dispositifs d'OHI, du modèle CHRS en diffus et de l'utilité de l'accompagnement pour les personnes. Dynamique du projet d'établissement, mise en œuvre dans un plan d'actions 2021-2025.
- > Démarrage effectif en 2022 de l'activité IML.
- > Forte rotation du personnel depuis quelques années, avec une équipe qui se stabilise et renforce son fonctionnement collectif.
- > L'établissement s'inscrit dans un réseau partenarial et réaffirme son action sur le territoire Plaine de l'Ain – Côtière – Bugey Sud.
- > Nous avons fêté les 20 ans du service d'aide à la mobilité par la location de scooters Moby'LAM !

— Activité

- > Les formes de précarité restent multiples, à l'image de la diversité du public que nous accompagnons. Malgré quelques situations complexes, l'établissement apporte des solutions temporaires d'hébergement et de logement et accompagne les ménages vers le logement autonome.
- > Activité importante pour l'accueil de jour, le CHRS et les places d'urgence. Le dispositif de sous-location départementale a été relancé avec 22 logements sous-loués fin 2022. Démarrage de l'activité d'intermédiation locative (IML) financée par l'État avec 4 nouveaux logements sous-loués en 2022. Activité Moby'LAM réalisée.
- > Le parc de logement loué est en meilleure

adéquation avec les besoins des personnes hébergées et logées (localisation, typologie, ameublement, rénovation, etc.).

- > Développement de « l'aller-vers » par la participation aux maraudes de la Croix-Rouge et le lancement de 2 projets à venir : la domiciliation des personnes sans domicile et une nouvelle activité de CHRS hors les murs.

— Gestion des ressources humaines

- > Forte rotation du personnel depuis quelques années, avec une équipe qui se stabilise et renforce son fonctionnement collectif.
- > Deux recrutements en 2022.

— Gestion financière

- > Un résultat 2022 excédentaire sur le CHRS ; un résultat proche de l'équilibre sur les activités subventionnées « OHI ».
- > Les investissements courants ont été réalisés permettant le renouvellement des biens et équipements.

— Projets immobiliers

Projet de rénovation des locaux administratifs à l'étude : une réflexion a été engagée avec les financeurs et Alfa 3A (propriétaire du bâti).

— Sécurité - qualité

En cours de suivi.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Poursuivre la dynamique du projet d'établissement par la réalisation du plan d'actions.
- > Concrétiser le projet de domiciliation des personnes sans domicile.
- > Concrétiser le projet de CHRS hors les murs.
- > Renforcer qualitativement l'accompagnement apporté, le fonctionnement d'équipe.
- > Maintenir l'adéquation entre le parc de logements et le besoin des personnes.
- > Renforcer les partenariats sur le territoire Plaine de l'Ain – Côtière – Bugey Sud.
- > Travailler avec la DDETS 01 à la contractualisation du CPOM CHRS 2024-2028.
- > Poursuivre l'étude du projet de rénovation des locaux administratifs.

ORSAC Insertion

— SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI —

L'activité 2022 s'est inscrite dans la continuité de 2021 pour les prestations existantes. Les nouvelles prestations CPOM (Psy et DIP) ont été mises en place à partir du dernier trimestre.

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Action Dynamique Emploi RSA/RQTH : fin du marché au 31/12/2022 avec réponse à un nouvel appel couvrant 2023. L'activité s'est maintenue et une réorganisation du service a vu l'arrivée d'un nouveau professionnel sur cette action.
- CPOM PSY : 17 prestations facturées en 2022 pour une action qui a débuté en septembre. Les retours sont positifs avec une adaptation progressive du dispositif.
- CPOM DIP : Des prescriptions ont été reçues (6). Ces prestations seront réajustées en 2023 en lien avec la mise en place de la plateforme DIP.

— Activité

- Action Dynamique Emploi RSA/RQTH : activité à la hauteur des attentes.
- PAC AGEFIPH : marché en cours avec un volume de prescriptions très inférieur au prévisionnel.
- Prestations CPA : le nombre de dossiers en attente a diminué avec l'arrivée de nouveaux professionnels. Une rencontre avec le service social du CPA a été faite.
- ARP CARSAT : activité maintenue avec un nombre de prescription stable au regard des dernières années (54) pour un volume attendu de 80.
- CPOM PSY et DIP : en cours d'installation et d'ajustement.


ADMINISTRATEUR : Patrick Perrard
DIRECTEUR : Philippe Felix
DIRECTEUR ADJOINT : Alexandre Clément
LIEU : Bourg-en-Bresse (01)

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— Service
d'accompagnement
à l'emploi comprenant
6 dispositifs :
ARP, Action dynamique
Emploi, PAC AGEFIPH,
Prestations CPA, CPOM
PSY et CPOM DIP

— Gestion des ressources humaines

- En 2022, l'équipe a pu s'étoffer d'un temps plein de psychologue.
- Le départ à mi-temps d'un CIP a nécessité de réorganiser le service avec recrutement d'un CDD - temps plein sur l'action RSA TH.
- Les entretiens professionnels et d'évaluation ont pu être menés.

— Gestion financière

- Deux embauches non prévues au budget : un CIP et un psychologue pour les prestations CPOM. Ceci a généré des surcoûts : salaire, locaux, frais déplacements... et l'action ne s'est mise en place qu'en fin d'année. La maintenance du logiciel Octime n'était prévue qu'à partir de 2023. Des investissements non prévus ont été nécessaires.
- Les montants des prestations CPA sont nettement inférieurs au budget. Disparition des prestations dispensées auprès d'ORCET Mangini, Envol. Le volet CARSAT se maintient mais n'est pas à son niveau maximal par manque de prescriptions. Voir la pertinence de continuer ou pas l'action PAC Agefiph : facturation de 23 prestations sur 2022 pour un montant de 8 395 €.

➤ L'action CPOM Psy débute seulement et l'action CPOM CIP est encore inexistante sur 2022.

- Le montant finalement versé pour l'action FSE-RSA 2021 est plus important que prévu. Pour 2022, la dotation prévue est de 116 990 € qui figurent dans les comptes, mais elle peut être diminuée en fonction du bilan validé ou non par le FSE.
- Le résultat est déficitaire : -90 638,78 €.

— Projets immobiliers

L'ORSAC a initié une démarche visant à l'acquisition du bâtiment actuellement occupé par le service. Cette acquisition nécessitera des investissements importants dans les années à venir (restructuration, restauration...).

— Sécurité - qualité

- Le Document Unique d'Évaluation et de Gestion des Risques Professionnels est en place.
- ORSAC INSERTION n'étant pas un ESMS, la démarche qualité ne s'impose pas mais une démarche sera menée en temps voulu autour de la réactualisation du projet de service.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- 2023 sera une année qui permettra à ORSAC INSERTION de poursuivre ses missions sur les différents dispositifs existants.
- La mise en place de la plateforme DIP ORSAC est aussi une priorité dans la continuité des échanges menés fin décembre avec les autres établissements du CPOM ORSAC.

SAMSAH du CRLC 01

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT
MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES CÉRÉBROLÉSÉS

Au cours des 12 derniers mois, l'équipe du SAMSAH du CRLC 01 a pu retrouver des modalités d'interventions « classiques ». Une réponse positive a pu être donnée quant à la mise en place de deux dispositifs d'Aide à la Vie Partagée correspondant aux besoins des usagers des deux SAMSAH et du SAVS SAS-SAL de l'ORSAC. Ces projets devraient entrer dans une phase opérationnelle fin 2023.

Le SAMSAH du CRLC 01 a engagé des travaux de réactualisation du nouveau projet de service qui devrait être présenté au CA de l'ORSAC avant la fin de l'année 2023.

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

Sous un même numéro de SIRET sont identifiés deux services :

> SAMSAH du CRLC 01 :

38 nouvelles entrées
pour une file active de 68

> SAMSAH RÉTABLISSEMENT :

48 personnes accompagnées
en 2022 pour un agrément de 32 places
(cf. pages 62-63)



ADMINISTRATEUR :

Patrick Perrard

DIRECTEUR :

Philippe Félix

DIRECTEUR ADJOINT :

Alexandre Clément

LIEU :

Bourg-en-Bresse (01)

— Activité

> Au 31/12/2022, 70 personnes étaient sur la liste d'attente du service. Nous avons reçu 99 signalements en 2022. L'équipe a pu accueillir 42 nouveaux bénéficiaires. Au cours des 12 mois de l'année, 83 personnes ont bénéficié des prestations du service. Au 31/12/2022, 73 dossiers ont été clôturés.

> On note une forte hausse du nombre de signalement avec un délai d'attente qui est repassé à plus d'un an.

— Gestion des ressources humaines

> Sur 2022, l'équipe a été relativement stable. Les entretiens professionnels et d'évaluation ont pu être menés.

> À noter la reprise à temps partiel d'une ergothérapeute et d'une CESF (postes non remplacés par carence de candidature).

— Gestion financière

> Les groupes I et II sont conformes au budget. La surconsommation du groupe III provient de :

- loyers et charges pour le SAMSAH Rétablissement (+5 600 €)
- remise en état avant restitution de véhicules en LLD (+1 600 €)
- maintenance informatique (+1 780 €)
- formations (+5 230 €)
- frais de siège (+2 000 €)
- amortissements (+1 500 €).

> La comparaison avec le réalisé 2021 est

biaisée par le fait que l'activité du SAMSAH Rétablissement a démarré au 1^{er} octobre avec 15 places. En 2022, l'installation s'est poursuivie et l'activité a augmenté d'autant plus que 17 places supplémentaires ont été financées à la fois par l'ARS et par le CD01. Des mesures nouvelles Ségur ont été octroyées et le montant des transferts de charges a été impacté par les mutations de salariés du CPA vers le SAMSAH Rétablissement.

> Des investissements prévus au PPI ont été faits en mobilier et matériel informatique.

> Le résultat global 2022 du SAMSAH est un excédent de 459 093,46 €.

— Projets immobiliers

L'ORSAC a initié une démarche visant à l'acquisition du bâtiment actuellement occupé par le service. Cette acquisition nécessitera des investissements importants dans les années à venir (restructuration, restauration...).

— Sécurité - qualité

> Le Document Unique d'Évaluation et de Gestion des Risques Professionnels est en place.

> La démarche qualité sera remise en place à l'issue des travaux en cours portant sur le projet d'établissement.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

> La finalisation du projet d'établissement du SAMSAH du CRLC 01 ainsi que la mise en place des logements AVP sont les objectifs propriétaires pour 2023.

> À la suite d'une rencontre avec la MDPH de l'Ain, une réflexion est en cours pour développer nos modalités d'intervention et les adapter au regard de signalements de situations de personnes présentant des parcours de soins complexes et des handicaps plus lourds pouvant être évolutifs.

SAMSAH Rétablissement

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT
MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES CÉRÉBROLÉSÉS

Dans une dynamique de rétablissement, le SAMSAH Rétablissement soutient les personnes dans la reprise de leur pouvoir d'agir, en promouvant l'espoir, dans le respect de leurs droits, avec l'enjeu d'une réhabilitation et d'une inclusion sociale.

Faits marquants et orientations de l'année écoulée

L'agrément est passé à 32 places dans le courant de l'année de 2022. Une grande partie des professionnels a été recrutée au mois de septembre 2022. L'activité s'est alors développée sur l'ensemble du département. Les rencontres partenariales se sont multipliées.

Activité

- > 48 personnes accompagnées en 2022 pour un agrément de 32 places.
- > 40 autres personnes bénéficiant d'une orientation MDPH ont été

contactées mais elles n'ont pas besoin de nos services pour l'instant ou n'ont pas de demandes.

> Le SAMSAH soutient la personne, souffrant d'une maladie psychique, dans l'évaluation de ses forces mais aussi de ses difficultés, et dans l'élaboration d'un projet d'accompagnement basé sur des objectifs autodéterminés et inclusifs, en lien, par exemple, avec :

- des soins de réhabilitation psychosociale, alliant santé physique et psychique,
- l'autonomisation dans un logement,
- l'accès à la citoyenneté, à des interactions sociales, à une vie

 ADMINISTRATEUR : Patrick Perrard
DIRECTEUR : Philippe Felix
LIEU : Bourg-en-Bresse (01)

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

SAMSAH Rétablissement : structure médico-sociale pour les adultes de 18 à 60 ans domiciliés dans l'Ain en situation d'handicap psychique

- relationnelle satisfaisante,
- un projet professionnel,
- une reprise d'étude...

> La famille et les aidants peuvent être associés à la construction du parcours d'accompagnement.

- > Le SAMSAH se doit également de :
 - coordonner les différents acteurs intervenants au bénéfice de l'utilisateur,
 - développer, en lien avec les usagers, des actions et des projets, selon les besoins du territoire pour promouvoir le rétablissement.

Gestion des ressources humaines

> Plusieurs personnes ont été recrutées en 2022. Nous comptons aujourd'hui une assistante sociale, une éducatrice, un moniteur-éducateur, deux infirmières, une ergothérapeute, un conseiller d'insertion à mi-temps. La cheffe de service reste à 0,60 ETP et le médecin psychiatre est présente deux demi-journées par mois.

> Nous réfléchissons à l'embauche sur 2023 d'un psychologue, d'une secrétaire comptable et d'un pair-aidant.

Gestion financière

Le SAMSAH Rétablissement est en cogestion avec le SAMSAH CRLC, aussi faut-il se référer au SAMSAH CRLC pour le bilan financier et les perspectives à venir (cf. pages 58-59).

Projets immobiliers

L'ORSAC a initié une démarche visant à l'acquisition d'un bâtiment actuellement occupé par le SAMSAH CRLC. Cette acquisition nous permettra de déménager mais nécessitera des investissements importants dans les années à venir (restructuration, restauration...).

Sécurité - qualité

> Le Document Unique d'Évaluation et de Gestion des Risques Professionnels est en place.

> La démarche qualité sera remise en place dès la parution du nouveau référentiel et des nouveaux textes de loi.

OBJECTIF DE L'ANNÉE EN COURS

La MDPH, la psychiatrie de secteur et les usagers eux-mêmes nous sollicitent. L'enjeu est de développer une plateforme d'évaluation et d'accompagnement permettant à l'utilisateur de vivre des situations expérientielles lui permettant de faire des choix, selon ses besoins mais surtout ses désirs. Il convient donc que nous développiions notre réseau partenarial.



Le SAMSAH organise chaque année des séjours vacances pour les personnes en situation de handicap

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— SAVS-SAS :

Service d'accompagnement et de soutien pour adultes handicapés par la maladie psychique et/ou la déficience, agrément de **45** places, au 31 décembre 2022 (pour rappel : 60 places en 2020).



ADMINISTRATEUR :

Patrick Perrard

DIRECTEUR :

Philippe Felix

LIEU :

Bourg-en Bresse (01)

pour une moyenne d'âge de 45 ans.

➤ L'année 2022 s'est terminée par un repas de Noël animé pour les accueillis du SAS et du SAL, moment convivial qui n'avait pas pu s'effectuer les deux dernières années. Les séjours de vacances ont pu être de nouveau organisés dont 3 en 2022 (Alsace/Alpes-Maritimes-Monaco/Revermont).

— Gestion des ressources humaines

2 animateurs et 2 éducateurs (dont 1 détachement au SAMSAH Rétablissement d'une éducatrice spécialisée), 1 conseillère en économie sociale et familiale, 1 chef de service et 1 comptable composent l'équipe du SAS, pour 7 ETP et pour une moyenne d'âge de 49 ans (dont 4 plus de 50 ans) et une ancienneté moyenne de 15 ans.

— Gestion financière

➤ Budget accordé de 372 k€ du Conseil départemental auquel on rajoute 28 k€ de revalorisation de la mesure Laforcade et 119 k€ de transfert de charges en lien avec le SAMSAH Rétablissement (salaires et frais de fonctionnement).
➤ Résultat 2022 : 300 €.

— Investissements

➤ 31 k€ pour 2022, conforme au PPI :
- Poste informatique 5 k€
- Mobiliers : 2 k€
- Aménagement parking : 24 k€

— Sécurité - qualité

Le suivi sécurité est commun avec celui du SAVS-SAL : la commission interne se réunit 1 à 2 fois par an.

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ Une diminution de 15 places du SAVS : ces places ont été redéployées au SAMSAH Rétablissement au 1^{er} octobre 2021.
➤ Le SAVS a réaménagé les espaces de

bureaux afin d'accueillir le SAMSAH Rétablissement et mis à disposition du temps de professionnel médico-social (éducateur-animateur-conseillère ESF-Assistante sociale-comptable...).
➤ Le second semestre 2022 est marqué par l'accueil des derniers professionnels du SAMSAH Rétablissement.

La redistribution des locaux a dû être repensée notamment avec le déplacement d'ateliers d'activités.

— Activité

➤ Le SAVS a atteint l'objectif des 45 places autorisées au 31 décembre avec une répartition de 29 hommes et 16 femmes,

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

➤ Le détachement de l'éducatrice spécialisée du SAS au SAMSAH a obligé l'équipe à se réorganiser dans les plannings des activités et dans les accompagnements.
➤ L'année 2023 augure de nouveaux projets de sorties et de découvertes.
➤ Plusieurs chantiers vont mobiliser le service durant l'année 2023 : l'auto-évaluation et l'évaluation, la démarche qualité et mise en conformité RGPD, ainsi que toutes les nouvelles obligations.

Service d'Accompagnement au Logement

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— SAVS-SAL :

Service d'accompagnement au logement pour adultes handicapés par la maladie mentale

et/ou la déficience, agrément de **30** places. L'objectif est d'amener des personnes à l'autonomie dans un logement. Le SAVS-SAL se positionne comme un intermédiaire entre le milieu ordinaire de vie et soit :

- > l'hôpital psychiatrique
- > une structure d'hébergement collectif au long cours (foyers de vie, ITEP, IME...)
- > le milieu familial



ADMINISTRATEUR :

Patrick Perrard

DIRECTEUR :

Philippe Felix

LIEU :

Bourg-en Bresse (01)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Une nouvelle dynamique s'est mise en place au SAVS-SAL, insufflée par la mise en place du dernier projet d'établissement et de l'appropriation de nouveaux outils tels qu'Octime.

— Activité

- > Cette année 2022 a été constante dans la prise en charge avec 6 nouvelles entrées et 19 stagiaires.
- > Au 31 décembre, notre effectif respecte l'agrément autorisé soit 30 places, avec une majorité d'hommes, pour une moyenne d'âge de la population accueillie en 2022 de 33 ans.

— Gestion des ressources humaines

4 éducateurs, 1 assistante sociale et 3 surveillants de nuits composent l'équipe du SAL, pour 7,6 ETP (le 0,6 étant un poste de surveillant de nuit) pour une moyenne d'âge de 48 ans (dont 4 plus de 50 ans). Un départ d'un 0,6 ETP surveillant de nuit (rupture conventionnelle) remplacé aussitôt par un sénior déjà en retraite, qui a commencé la formation de surveillant obligatoire dans notre CCN.

— Gestion financière

- > Budget accordé 571 k€ du conseil départemental, +30 k€ pour compenser le coût des mesures Lafourcade.
- > Résultat 2022 : +647 €.

— Investissements

11 k€, prévu au PPI (mobilier et poste informatique).

— Sécurité - qualité

Le suivi sécurité est commun avec celui du SAS.



OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > L'ensemble de l'équipe du SAVS-SAL continue le travail sur le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA).
- > De plus, plusieurs chantiers vont mobiliser le service durant l'année 2023 : l'auto-évaluation et l'évaluation, la démarche qualité et la mise en conformité RGPD ainsi que les nouvelles obligations.

2.4

SECTEUR

Protection et éducation des jeunes



849

places



6

établissements



400

salariés



L'Arc-en-Ciel

— DISPOSITIF INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE —

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



ADMINISTRATEUR :

Christian Perez

DIRECTEUR :

Gilbert Guy

DIRECTEUR ADJOINT :

Jean-François Langlois

LIEU :

Trévoux (01)

**ACTIVITÉ AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

> DITEP de **108** places
et **10** nouvelles places :

> ITEP de rattachage :
84 places

> SESSAD spécialisé TC :
24 + 10 places

> Collège de rattachage
avec enseignement général :
50 places

> PCPE : **12** situations agréées au CPOM
(mais 30 situations critiques/an sans solution)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Adaptation des modalités d'accueil pour répondre aux besoins de plus d'ambulatoire et moins d'internat. Création de 10 places supplémentaires à moyens constants :
 - SESSAD : +10 places (24 places augmentées à 34)
 - Internat : -10 places (70 places baissées à 60)
 - Semi-internat : +10 places (14 places augmentées à 24).
- > Densification de l'aide pour l'inclusion en milieu ordinaire : augmentation de la moyenne de 3 actes par semaine par enfant à 4 actes par semaine au SESSAD.
- > Augmentation des filles admises.
- > Réussites dans le collège Arc-en-Ciel : 15 diplômés de CFG et DNB.

— Activité

- > Nouvelle répartition de l'activité au 1^{er} janvier 2022 selon les termes du CPOM : activité favorisant le passage des jeunes entre les modalités d'accompagnement.
- > Activité réalisée supérieure à l'engagement dans le CPOM :
 - Taux d'occupation SESSAD : 108 % pour 90 % minimum

- Taux d'occupation ITEP : 102 % pour 90 % minimum
- Passage de 108 à 118 places.

— Gestion des ressources humaines

- > Augmentation des postes au SESSAD et baisse à l'internat selon :
 - L'évolution des demandes des familles.
 - Le décret de passage en DISPOSITIF (loi du 26/01/16 sur la modernisation du système de santé).
- > Développement des 4 postes éducatifs de coordinateurs d'unités.
- > Développement du poste de cadre administratif pour :
 - Coordonner le lien du SI avec la DG : Octime, DUI, Qualité Bluekango...).
 - Seconder les chefs de services.
- > Trop fort turn-over lié à :
 - Obligation vaccinale en ITEP.
 - Pénurie d'éducateurs formés.
 - Rémunération (sans la prime Ségur crise sur le champ de RPS).
- > Crise : conflits sur fond de sortie du télétravail et de changements lors du passage de l'internat à l'ambulatoire :
 - Élaboration d'un Plan d'Actions RPS pour 2023.

— Gestion financière

- > Résultat consolidé de l'ITEP et SESSAD : +143 k€
 - Augmentation de la DGC en fin d'année.
 - Absences de salariés.
 - Augmentation valeur point et honoraires KPMG pendant l'absence gestionnaire de paie.
 - Augmentation des prestations extérieures lors des nouvelles de places en SESSAD.
 - Les 2 ruptures conventionnelles et 3 retraites financées par comptes IFC et ruptures.
- > Projet d'affectation des résultats à :
 - La réhabilitation de l'ex-internat d'un internat pour y installer le SESSAD (50 k€).
 - Une nouvelle structure de jeux pour petits (5 k€).
 - Un audit énergétique (15 K€).
 - Des bornes électriques pour les véhicules des salariés (20 k€).
 - Des séances d'initiation à la sophrologie (5 k€).

— Sécurité – qualité

- > Mise en œuvre des objectifs à 5 ans du Projet d'établissement :
 - Adaptation continue de la capacité d'accueil selon besoins : nuit, jour, sur site ou milieu ouvert);
 - Développement réussi de la mixité en internat.
- > Formation réalisée par l'Arc-en-Ciel des 33 directeurs d'écoles primaires de la circonscription, « AGIR en situation de troubles du comportement ».

- > Les évaluations internes du SESSAD et de l'ITEP sont un seul rapport :
 - Mesure des « impacts » observés à la sortie du jeune : efficacité globale + apaisement et intégration sociale et familiale + construction identitaire + rattachement scolaire/ préprofessionnel.
 - Objectivation des ressources en fonction des prestations au regard des besoins des jeunes.



**OBJECTIFS
DE L'ANNÉE
EN COURS**

- > Création de nouvelles places en ambulatoire.
- > Maintenir une activité conforme à la DGF pendant la durée du CPOM :
 - Réajuster chaque année les capacités d'accueil en nombre de places, d'actes à la réalité des besoins du territoire :
 - 1 place d'internat à l'Arc-en-Ciel peut se transformer en 2,68 places de SESSAD ou 1,35 place de semi-internat.
 - 1 place de semi-internat peut se transformer en 1,98 places de SESSAD.
- > Dérouler le plan d'action RPS en le connectant à la démarche qualité.
- > Installation d'un nouveau directeur lors du départ en retraite de Gilbert GUY.
- > Et toujours soutenir les projets de médiation en DITEP, développant la pensée et la responsabilité de chaque jeune afin de développer ses forces de vie pour assumer les aléas de sa vie d'élève, de travailleur, de citoyen...



La Clef des Champs

— MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL —

Les Clefs

— ACCUEILS DE JOUR —

La protection de l'enfance n'est toujours pas à la hauteur. Un seul exemple pour illustrer cette affirmation : l'ex-secrétaire d'état chargé de l'enfance et des familles, Adrien Taquet, s'était donné mars 2022 pour arrêter un taux d'encadrement national en établissement et services intervenants en protection de l'enfance. Les premières tendances étaient favorables, elles révélaient un sous-encadrement généralisé. Les ratios ne sont pas sortis, nous n'avons depuis aucune nouvelle. Comme l'a dit notre financeur, « nous n'aurions jamais financé ces postes ».



ADMINISTRATEUR :

Gérard Bonnel

DIRECTEUR :

Claude Carra

LIEUX :

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

ACTIVITÉ AUTORISÉE

**OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— Dispositif de Protection de l'Enfance :

- > Maison d'Enfants à Caractère Social
- > Accueil de Jour

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > L'année 2022 aura été marquée par, enfin serait-on tenté de dire, une prise en compte du peu d'attractivité du secteur social, en rehaussant sensiblement les salaires (à hauteur du Ségur, 2 ans après). Et ce pour nombres de salariés du secteur : veilleur de nuit, personnel éducatif, maîtres et maîtresses de maisons. Restent des oubliés, filière administrative, logistique et direction.
- > Une évaluation interne avec un tiers des salariés a été lancée dans le dernier trimestre pour préparer l'évaluation qualité externe du premier semestre 2023.
- > Installation de l'activité Snoezelen au niveau des Accueils de Jour. L'approche Snoezelen consiste tout d'abord à rechercher un état de bien-être afin de désamorcer les angoisses. Cela passe par un environnement doux et la présence sécurisante d'un adulte, qui interagit très peu.
- > Aménagement des salles, achat mobilier, formation de tous les personnels éducatifs.
- > Déploiement de 2 outils numériques majeurs sur l'ensemble du dispositif : Nemoweb pour le DUI, Octime pour la GTA.

— Activité

- > Le nombre de journées aussi bien pour la MECS que pour les AJ a été tenu. Pour la MECS, ce taux est négocié vers le bas, depuis 2 ans, à dotation égale, pour favoriser un accompagnement plus qualitatif et tenir compte de la complexité des problématiques des enfants accueillis. Près de 50 % d'entre eux relèvent d'un handicap physique, cognitif ou comportemental et bénéficient d'apprentissages spécialisés partiels ou total.
- > Aussi bien aux AJ qu'à la MECS, il est repéré des situations d'enfants prématurément dégradés, issus de famille en grande précarité, financière, sociale, culturelle.
- > Plus de 80 % des mesures d'enfants confiés sur le périmètre du dispositif (60 mesures) sont le fait d'une décision judiciaire. Ce taux très élevé témoigne de la difficulté à travailler autant que possible avec les parents alors qu'ils perçoivent la mesure judiciaire comme une contrainte.
- > Le partenariat avec l'organisme d'éducation populaire, la F.O.L. 74 ; nous permet toujours de faire partir les enfants de la MECS en séjour (hiver et été, près de 4 semaines au total) à des conditions financières et organisationnelles très intéressantes.
- > L'AJ développe un partenariat autour d'ateliers destinés aux parents séparés et enfants de parents séparés, avec un acteur reconnu dans la médiation familial, l'ARIM. Formation et animation d'ateliers en commun.

— Gestion des ressources humaines

- > Les 2 organigrammes MECS et AJ (une quarantaine de salariés) sont au complet depuis la rentrée 2022. Ce qui n'était plus le cas depuis 2020.
- > Sur les 19 postes éducatifs, une seule personne n'est pas diplômée niveau 4 ou 3 en travail social.
- > Le climat social est plutôt serein. Le CSE et la direction du dispositif ont travaillé de concert à la mise en place de mesures partiellement compensatoires pour les oubliés du Laforcade.
- > Le plan de formation aux critères précis laisse une place importante aux formations collectives regroupant plusieurs services du dispositif. 2 formations interservices cette année. 2 V.A.E Éducateur spécialisé débutées en 2022 et attendues en 2023.
- > Un « gros » dossier prud'homme gagné contre trois salariés.

— Gestion financière

- > Budget alloué par le CD38, toujours sous doté. Sous financement structurel sur certaines lignes (électricité, carburants, taxi, alimentation).
- > Locaux vétustes engendrant des frais importants de maintenance et de confort minimal.
- > MECS : résultat net de -108 409 €.
- > AJ : résultat net de -19 262 €.

— Projets immobiliers

- > Très inquiétant :
 - Aucune perspective de foncier pour accueillir le projet de structure afin de regrouper tout ou partie des 5 sites composant le DNI en un seul lieu.
 - Le site principal à Biol, sous pression du propriétaire (commune) pour quitter les lieux au plus tôt et/ou concentrer un maximum d'enfants sur un des 2 groupes de vie.
 - Lancement des travaux de requalification du site (résidence pour 30 personnes âgées autonomes) en janvier 2024. Importantes nuisances attendues.

— Sécurité – qualité

- > Formalisation de procédures de contrôle interne liées à la sécurité incendie (service technique et surveillants de nuits).
- > Mise en place de l'autoévaluation, accompagnée par Élise Demongeot, dans le cadre à la fois de la démarche continue d'amélioration de la qualité, initiée en interne et le développement de la culture de l'évaluation pour les professionnels, avec pour objet la préparation de l'évaluation qualité externe au premier semestre 2023.



OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Finalisation projet d'établissement premier semestre.
- > Évaluation qualité, premier semestre.
- > Sécuriser le changement de direction.

Les Alaniers de Brou

— DISPOSITIF INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE —

Une mobilisation toujours plus grande au service des enfants et des besoins du territoire ! Le DITEP accueille des filles et des garçons qui présentent des difficultés psychologiques, dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbent gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Malgré des potentialités intellectuelles et cognitives relativement préservées, ces jeunes sont engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé.



ADMINISTRATRICE :

Marie-Pierre Bernard

DIRECTRICE :

Cécile Esnault

LIEU :

Bourg-en-Bresse (01)

**ACTIVITÉ AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— Dispositif ITEP : 107 enfants accompagnés :

> **32** places d'internat

> **15** places d'accueil de jour

> **60** places d'accompagnement ambulatoire

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > La poursuite du travail engagé depuis 3 ans sur la notion de parcours de l'enfant commence à avoir un impact bénéfique à plusieurs niveaux :
 - Adaptation des pratiques, des interventions et continuité dans la prise en charge des enfants (absence de rupture de parcours) entraînant des sorties positives.
 - Développement de la mutualisation des moyens des services et renforcement de l'interdisciplinarité.
 - Développement des médiations DITEP en journée permettant l'apaisement des troubles des jeunes, et favorisant l'orientation vers le milieu ordinaire.
- > Lancement des formations croisées avec l'Éducation nationale : 3 journées d'échanges, de découverte des pratiques, donnant lieu à des fiches actions basées sur la collaboration des services et des équipes des écoles et collègues environnants.

- > Relance du Restaurant pédagogique (après interruption COVID-19 et départ de l'éducateur technique) : affiche dorénavant complet chaque semaine, qualité au rendez-vous, satisfaction clientèle grandissante, investissement des jeunes dans leurs outils de formation.
- > Nouveau partenariat avec la ville de Bourg-en-Bresse : conventions signées pour l'utilisation des équipements sportifs et l'entretien des jardins partagés par l'atelier environnement.
- > Mise en œuvre du DUI : impact sur les pratiques avec quelques résistances au changement mais globalement plutôt bien acceptée de la part des professionnels.

— Activité

- > Taux d'occupation ITEP : 113,22 %.
- > Taux d'occupation SESSAD : 91,63 %.
- > Taux d'occupation cumulé DITEP : 101,09 %.
- > Passage en Finess unique prévu au 1^{er} janvier 2024.

— Gestion des ressources humaines

- > Mouvement du personnel :
 - Départ de M. Guy, promotion de Mme Esnault, réorganisation du service administratif et embauche d'un 0,40 ETP de reseg.
 - 1 rupture conventionnelle, 2 licenciements pour inaptitude, 1 départ à la retraite, embauche d'1 ETP apprenti.
 - ETP réalisé 2021 : 45,30 ITEP + 9,46 SESSAD = 54,74 ETP
 - ETP budgété 2022 : 46,39 ITEP + 10,41 SESSAD = 56,80 ETP
 - ETP réalisé 2022 : 47,04 ITEP + 9,96 SESSAD = 57 ETP.
- > Climat social : pas de CSE du fait de l'absence de candidature aux dernières élections.
- > Le Plan de Développement des Compétences 2022 : 45 503 € consacrés à la formation en 2022 (dont 19 064 € pris en charge par l'Opco Santé), 71 personnes formées (CDI et CDD) et 1 844 heures de formation (dont 161 heures de formation certifiante (SN)).



8 jeunes ont participé au tournoi départemental de rugby des DITEP de l'Ain



Pour cette année scolaire, l'établissement a choisi d'offrir son offre d'ateliers de médiation, qui présentent de nombreux bénéfices pour les enfants accompagnés. Ci-dessus, atelier d'équicie

— Gestion financière

Nous présentons pour l'année 2022 un excédent global de 130 448,59 € :

- > Résultats comptables ITEP : 153 410 €
- > Résultats comptables SESSAD : -22 961 €.

— Faits marquants 2022 :

- > Revalorisation salariale avec effet rétroactif au 01/07/2022, a provoqué un surcoût à hauteur de 37 700 €. Cette somme est enregistrée en charges à payer pour 2022.
- > Licenciement pour inaptitude d'une maîtresse de maison : 12 700 €. Cette somme est enregistrée en charges à payer pour 2022.
- > Fuite d'eau sur le réseau d'eau chaude : provoque une charge à hauteur de 25 000 €, nous avons pu obtenir un dégrèvement sur la facture d'eau à hauteur de 1 700 €.
- > Subvention expérimentation SERAFIN-PH obtenue à hauteur de 10 000 €.
- > Les investissements 2022 concernent uniquement des remplacements de matériels.

Nous enregistrons l'achat d'un véhicule pour 14 700 € et le remplacement d'une clôture rigide côté ouest pour 21 700 €.

- > La refonte totale du PPI est prévue pour la période 2023-2027 ainsi qu'un inventaire qui nous permettra un nettoyage de notre base d'investissements.

— Projets immobiliers

Le projet de rénovation des logements de fonction est en cours, afin de pouvoir envisager l'accueil renforcé d'enfants de 6 à 10 ans.

— Sécurité - qualité

- > Avis favorable de la visite de sécurité en date du 1^{er} septembre 2022.
- > Les outils de contrôle sont en place (DUERP).
- > Création d'un document d'auto-évaluation interne, basé sur le référentiel HAS, afin de rendre compte dès 2022, de la mise en œuvre du développement continu de la qualité des services.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > L'analyse des indicateurs d'efficacité à partir des Projets Personnalisés d'Accompagnement est lancée en référence à la nomenclature des besoins SERAFIN-PH.
- > Mise en place d'un fonctionnement organisé autour de la coordination interdisciplinaire, décloisonnant les services et se basant sur le parcours du jeune.
- > La création d'une deuxième classe externalisée reportée à 2023, est en attente de validation par l'Éducation nationale.

Les Marmousets

— MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL —



ADMINISTRATEUR :

Bernard Alligros

DIRECTRICE :

Brigitte Bernard

LIEU :

Ferney-Voltaire (01)

Nouvelles places pour le Safren.

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— **MECS sur le pôle Pays de Gex et le pôle Haut Bugey : internat, séquentiel, Safren (Service d'Accompagnement Familial Renforcé), activités de jour (service de remobilisation et de soutien à la scolaire), appartements pour des jeunes majeurs. Double habilitation : Conseil départemental de l'Ain et la Protection Judiciaire de la Jeunesse Rhône-Alpes-Auvergne.**

> Internat : **5** petites unités avec accueil de 8 à 14 enfants et adolescents âgés entre 4 à 18 ans chacune, avec total de 53 enfants

> SHID : **14** places pour mineurs ou jeunes majeurs de 17 à 21 ans. 89 places financées par le conseil départemental de l'Ain et 2 par la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ)

> Safren : agrément pour **36** enfants depuis 2022, 24 auparavant

> Accueil d'urgence : **2** places

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Les équipes ont travaillé sur la mise en place du Dossier Unique Informatisé. Ce projet, porté par la Direction générale de l'ORSAC, s'est organisé en plusieurs temps : reprise des données avec la transmission de fichiers tableur en juin, réunions de paramétrage en juillet, formation des équipes entre septembre et novembre. Intégration des données et documents au logiciel entre octobre et décembre. Le projet a néanmoins été mis en pause afin que la sécurité des données soit complètement garantie.
- > Un séminaire de 2 jours a été organisé en septembre 2022 dans le Jura. Étaient présents, les cheffes de service, les psychologues, la directrice, la chargée sécurité et qualité, ainsi que l'administrateur des Marmousets et un chargé de mission de l'ORSAC. Cet espace d'échanges et de réflexions a été très riche et a permis d'initier le travail de réécriture du projet d'établissement, ensuite déployé auprès des équipes en 2023. En effet, la COVID-19 a nécessité de reporter la réunion prévue en 2022.
- > Le Safren est nouvellement agréé pour 12 places supplémentaires, 6 pour chacun des pôles. Deux éducateurs ont alors été embauchés, un sur le Pays de Gex et un sur le Haut-Bugey.

— Activité

La présence bienveillante de 4 chefs de service pour soutenir les équipes a participé à améliorer

la qualité de l'accompagnement des enfants, des jeunes et de leur famille. Néanmoins, les difficultés pour recruter des éducateurs sont importantes, ce qui complexifie la continuité de l'accompagnement et ne permet pas aux enfants et aux jeunes de bénéficier de repères stables.

— Gestion des ressources humaines

- > L'effectif présent au 31/12/2022 est le suivant : 59 salariés CDI (55,04 ETP) + 5 salariés CDD (4,07 ETP). Sur l'année, mouvement du personnel plus important que l'année 2021 : 30 départs CDI en 2022 contre 24 en 2021. Services à l'effectif (CDI + CDD).
- > Sollicitation et augmentation de personnel intérimaire pour les différents services et notamment les internats.
- > Versement de l'indemnité métiers socio-éducatifs (premier versement sur bulletin de juillet 2022 avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2022).

— Gestion financière

- > La MECS présente un résultat légèrement excédentaire de 7 071 €. Les budgets des groupes 1 et 3 sont bien maîtrisés et nous permettent des économies de 15 049 € pour le premier et 28 711 € pour le deuxième. A contrario le budget du groupe 2 est largement dépassé pour un montant de 277 092 €. Cela est dû principalement au recours à l'intérim qui a pratiquement doublé depuis 2021.

- > Le résultat du SHID 2022 est excédentaire à hauteur de 30 152 €, résultat identique à l'année 2021.
- > Les budgets des groupes sont bien respectés.
- > L'année 2023 devra retenir toute notre vigilance afin de maîtriser au mieux le poste intérim du groupe 2.

— Projets immobiliers

Le projet de reconstruction à Ferney-Voltaire se poursuit.

— Sécurité - qualité

- > Poursuite des objectifs du projet culture sécurité :
 - Le DUERP a été revu selon une méthode participative pensée par métier. Cela est à améliorer l'année prochaine pour mieux représenter chaque site.
 - L'accueil du salarié a été développé par une présentation plus globale du fonctionnement, en plus de la sécurité présentée depuis 2021. La procédure étant destinée aux salariés embauchés depuis au moins 6 mois, 39 % des salariés n'ont donc pas pu en bénéficier en 2022. Aussi, pour la présentation sécurité, ce point est à réajuster en 2023.
 - La formation incendie a été proposée à tous les groupes afin que tous les salariés puissent être formés.

- Le Plan de maîtrise sanitaire a été écrit pour soutenir le respect de l'hygiène alimentaire. Des contrôles ont été mis en place trois fois dans l'année.
- > Au niveau de la qualité :
 - Les équipes des groupes d'internat ont demandé à être accompagnées dans le suivi de leurs objectifs définis lors du bilan annuel, ce qui est organisé une à deux fois dans l'année.
 - Les objectifs définis lors de l'évaluation interne sont également étudiés lors des bilans annuels de chaque structure et service.
 - Un travail autour de la bienveillance a été mis en place en lien avec les recommandations de bonnes pratiques.
 - > Au niveau de la protection des données personnelles : le registre de traitement a été réalisé et tous les livrets d'accueil ont été mis à jour.



OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Utilisation du Dossier Unique Informatisé quand la sécurité des postes sera garantie.
- > Poursuite des suivis des plans d'action de l'évaluation interne et du projet culture sécurité.
- > Écriture du projet d'établissement.
- > Travaux des salles de bain aux Hespérides (mai/juin 2023).
- > Découverte de la nouvelle trame de l'évaluation externe avec des enquêtes internes auprès des enfants et professionnels qui le souhaitent.

Saint-Vincent

— MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL —

L'année 2022 est synonyme d'importantes difficultés au niveau de la MECS avec des répercussions négatives sur le résultat comptable et administratif, la stabilité des effectifs des professionnels et la qualité de l'accompagnement des enfants. Face à cette situation de crise, la Métropole de Lyon a réalisé une inspection de l'établissement en décembre 2022. Les retours à chaud étaient positifs. Nous sommes cependant toujours dans l'attente du rapport. En parallèle, les chantiers d'informatisation, de refonte des horaires, de réflexions sur l'adaptation des lieux de vie se sont poursuivis. Les autres dispositifs sont restés quant à eux plutôt stables durant cette période.



ADMINISTRATRICE :

Laurentia Palazzo

DIRECTRICE :

Jeanne Delanoue

DIRECTRICE ADJOINTE :

Anne Magnon

LIEU :

Oullins (69)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

> Le début de l'année 2022 a été marqué par beaucoup d'actes de violence de la part des enfants et des jeunes ayant conduit au licenciement pour inaptitude de 2 surveillants de nuit et à l'expulsion de 2 enfants. La crise a atteint son point culminant durant l'été (départ du directeur Romain HOUDUSSE et de 3 membres de l'équipe cadre, seulement

50 % de titulaires sur les équipes éducatives, beaucoup de violence chez les enfants, alerte de la Métropole de Lyon). Une direction de transition à trois têtes a été mise en place avec Karen PETIT et deux directrices adjointes, Anne MAGNON et Jeanne DELANOUE sur le second semestre le temps du recrutement de la future direction.

> Les objectifs du dernier semestre ont été : rassurer les équipes, recruter et stabiliser les

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— Accueil de 178 jeunes de 0 à 21 ans au titre de la Protection Judiciaire de la Jeunesse du Conseil départemental du Rhône et de l'Aide sociale à l'enfance de la Métropole de Lyon :

> MECS (Internat) : **52** places pour des filles et des garçons, âgés de 3 à 18 ans, en collectif confiés par l'autorité judiciaire

> Service d'aide externalisée au domicile (SAED) : **12** places pour des filles et des garçons âgés de 3 à 18 ans et 2 places pour les moins de 3 ans

> Villa : **16** places pour des filles et garçons, âgés de 16 à 18 ans, au sein d'une villa et en appartements extérieurs confiés par l'autorité judiciaire

> Service d'aide externalisée jeunes majeurs (SAEJM) : **14** places pour des filles et garçons, âgés de 18 à 21 ans au titre de l'ASE

> Accueil de jour (ADJ) : **12** places pour des filles et garçons, âgés de 3 à 18 ans en accueil éducatif confiés par l'autorité judiciaire

> Service Élan : **70** mineurs non accompagnés, filles et garçons dont 35 en hébergement (Élan H) et 35 en accueil de jour (Élan J)

professionnels et revenir aux fondamentaux pour répondre aux besoins des enfants (suivi des projets individualisés, remise en état des lieux de vie). La situation s'est stabilisée en fin d'année et la Maison d'enfants Saint-Vincent est redevenue plus sereine.

> L'année 2022 a également été marquée par l'aboutissement de la réécriture du projet d'établissement validé par le conseil d'administration le 20 octobre 2022. Ce projet a

été réalisé de manière participative en intégrant l'ensemble des parties prenantes (salariés, enfants et jeunes, familles, partenaires). L'axe n°1 sur lequel nous travaillons en priorité est le suivant : garantir le respect et la prise en compte des besoins fondamentaux des enfants et des jeunes. L'une des premières actions a été de développer l'écoute auprès des enfants en remettant en place les conseils des enfants sur le 4^e trimestre 2022.

— Activité

> En juin 2021, la Métropole de Lyon a fixé des taux d'activité cibles pour l'année 2022. Pour les internats (hors Élan H), les taux d'activité sont fixés à 95 % de remplissage sur l'année. Pour l'ensemble des autres dispositifs (dont Élan H), les taux d'activité sont fixés à 100 %.

> Compte tenu des difficultés rencontrées par la MECS, nous avons réalisé une demande de gel des admissions à compter du mois d'août.

La Métropole de Lyon a accepté cette sous-activité dans les termes suivants : gel de 5 places en août (au lieu des 7 demandées), puis de 4 places en septembre, de 2 places en octobre et de 1 place en novembre. Cette diminution du nombre d'enfants accueillis sur certains groupes nous a permis de stabiliser la situation. Nous finissons l'année avec un taux d'activité à 91,01 %. La Villa demeure en sous-activité à 85,74 % malgré une légère amélioration. Le service Élan H termine à 97,36 %. Le SAED est en légère sous-activité (97,36 %) dû notamment à l'absence prolongée d'une salariée. Les autres dispositifs affichent des activités supérieures à 100 %.

➤ Fin 2022 nous avons obtenu une habilitation pour une extension sur le service SAEJM jusqu'à 14 places au total.

➤ Ces dernières années, nous constatons une évolution des profils et des besoins des enfants et des jeunes accompagnés qui sont notamment de plus en plus nombreux à bénéficier d'une reconnaissance d'un handicap via une notification MDPH. Réputés pour notre culture du soin, nous accueillons donc de plus en plus d'enfants présentant de multiples difficultés. Nous constatons également une évolution des modalités de placement avec une judiciarisation de plus en plus importante et des droits d'hébergement en famille de plus en plus restreints. Cette évolution nous conduit à mener une réflexion pour adapter nos lieux, notre organisation et notre accompagnement afin de répondre au mieux aux besoins et aux attentes des enfants et des jeunes.

➤ En parallèle, près de 100 % des jeunes que nous accueillons sont en difficulté scolaire. Les exclusions ont été nombreuses cette année et les tensions avec l'école se sont multipliées. Un gros travail de communication avec les écoles

a été entrepris sur le second semestre dans un intérêt commun qui est celui des enfants.

— Gestion des ressources humaines

➤ L'année 2022 marque un tournant quant à la pénurie d'éducateurs spécialisés formés. Malgré les efforts déployés pour recruter de nouveaux professionnels qualifiés, les équipes restaient incomplètes en fin d'année. Cependant, l'établissement a pu bénéficier d'un partenariat réussi avec l'entreprise Thainos Services qui a permis de pallier en partie cette situation avec du personnel extérieur sur le principe d'une présence, autant que possible, des mêmes professionnels intérimaires pour intervenir afin d'assurer la pérennité dans la prise en charge des enfants et des jeunes.

➤ Nous pouvons noter une stabilité retrouvée des équipes éducatives de l'Élan avec l'arrivée du chef de service en mai 2022, le recrutement d'une infirmière temps plein, d'une monitrice-éducatrice et d'une éducatrice spécialisée ainsi que le retour de la psychologue après son congé maternité. L'équipe cadre a également été renouvelée à plus de 50 % à compter du mois d'août 2022.

➤ Malgré de bonnes relations avec les représentants du personnel, les difficultés rencontrées, la surcharge de travail liée au turnover des équipes ont conduit le médecin du travail à mandater une évaluation des risques psychosociaux de l'établissement. Compte tenu du changement de direction, la démarche RPS a été reportée à janvier 2023.

➤ La refonte des horaires déployés en juillet 2022 n'apporte pas une totale satisfaction. Les nouveaux horaires sont contraignants dans leurs roulements. Des coupés demeurent et freinent certains recrutements et la fidélisation des professionnels.

➤ Enfin, pour la première fois, nous avons réuni l'ensemble de l'équipe éducative de la MECS (dont maîtresse de maison, psychologue, infirmière et éducateurs) en juin 2022, pour une journée de travail autour des besoins fondamentaux des enfants. Un temps apprécié pour penser notre accompagnement.

— Gestion financière

➤ Le résultat comptable consolidé est déficitaire de 141 452 €. Le déficit le plus important enregistré est celui de la MECS, à l'image de l'année que nous avons passée.

➤ Les faits significatifs sur 2022 sont :

- La mise en service du bâtiment de l'Élan en février 2022 (coût de 1,1 M€ pour un emprunt de 1,3 M€).
- Les accords AXESS du 02/05/2022 qui confirment l'élargissement du champ d'application du Ségur 2 de 2021 (dotation de 238 € mensuelle pour les éducateurs, les maîtresses de maison et les surveillants de nuit).
- L'inflation sur les prix de l'énergie et l'alimentation.
- Le groupe 2 enregistre les plus grosses variations. Le recours aux personnels intérimaires ou extérieurs explose à plus de 247 000 € (contre 68 000 € en 2021) ainsi que les indemnités de départ (retraite et licenciement pour inaptitude (+86 000 € par rapport à 2021)).
- En parallèle, la suractivité de certains dispositifs permet de limiter l'impact sur les produits encaissés, malgré la sous-activité de la MECS (-132 k€ de produits en moins dont 67 k€ qui devrait être repris par la Métropole à la suite de leur acceptation de sous-activité temporaire).

— Projets immobiliers

Des réflexions sur la réhabilitation de la Grande Maison et de la Rue Fleury ont été entamées. Les objectifs sont d'adapter les locaux aux besoins et aux profils des enfants et des jeunes, de les rendre plus contenant, cocooning et sécurisants. Les réflexions se poursuivront sur 2023 avec la tenue d'un Copil Immobilier sur le premier trimestre 2023.

— Sécurité – qualité

Les difficultés rencontrées nous ont encore plus fait prendre conscience de nos carences de traçabilité. La référente qualité a été formée en 2022 et le paramétrage de BluKanGo a démarré sur la fin de l'année avec l'objectif premier de tracer les événements indésirables. Octime (logiciel de gestion des temps) a également été déployé sur le dernier trimestre et a remplacé les fiches horaires papier mensuelles.



19 mai 2022 : inauguration du nouveau bâtiment du service Élan

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

➤ Travailler sur l'écoute de la parole des enfants et la prise en compte de leurs besoins fondamentaux :

- Réflexion et ajustements sur les périodes de vacances scolaires : ouverture en continu, limitation des départs en colonies au besoin réel de l'enfant/du jeune.
- Pérennisation des conseils des enfants, des adolescents et des jeunes.

➤ Stabiliser et professionnaliser les équipes pour renforcer l'accompagnement éducatif :

- Formation « Le normal et le pathologique ».
- Faire vivre les valeurs et créer une culture commune.
- Déploiement du logiciel Némoweb.

➤ Poursuivre la réflexion sur la réhabilitation des lieux de vie MECS et rue Fleury.

Service d'Accompagnement à Domicile (SAD)

Un Diagnostic Milieu Ouvert réalisé par le département depuis 3 ans au moins, une attente des équipes avec rien qui bouge et le scoop politique du département en 2023 : un appel à projets à venir en juin. Une année où les deux équipes du SAD, à l'issue d'un travail de régulation, se connaissent mieux pour appréhender ensemble des protocoles communs et idées nouvelles.

ACTIVITÉ AUTORISÉE

OU TYPE DE DISPOSITIF

Le service réalise des Aides éducatives administratives et judiciaires à domicile renforcées dans un rythme renforcé, à raison en moyenne d'une rencontre

une fois par semaine, pour **101** enfants entre 0 et 18 ans, en faveur des familles qui relèvent de la Protection de l'enfance



ADMINISTRATEUR :

Gérard Bonnel

DIRECTRICE :

Joëlle Rabilloud

LIEUX :

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

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

> Un travail interinstitutionnel ARIM (Association Rencontre Information Médiation) - Accueil de Jour (Dispositif Enfance Nord-Isère) – SAD s'est engagé. Nos trois services sont confrontés massivement aux situations de séparation parentale, souvent hautement conflictuelles, qui entraînent des conséquences sur les enfants et la disponibilité des parents.

- Travailler en interinstitution permet de mutualiser les moyens et les compétences de chacun, être créatif et s'entraider face à des problématiques familiales récurrentes et enkystées, toucher un maximum de familles fragilisées par la situation de séparation parentale. Le but est de mettre en place des ateliers sur la thématique de la séparation parentale pour les parents et les enfants en coanimation. Ceux-ci ont pour objectifs :

- La prévention et le soutien des enfants confrontés à la séparation de leurs parents.
- L'accompagnement des parents dans leur communication, leur parentalité et les changements engendrés par la séparation au plus près des besoins des enfants.
- Une formation interinstitutionnelle est prévue en 2023 pour la création de ces ateliers.
- > Pouvoir d'agir : le SAD continue à s'inscrire dans des initiatives de Droit commun, portées par la DEJS (Direction Enfance Jeunesse et Sports) de l'Isère : Projet « Nature et Lien social ».
 - Une collaboration avec l'IME de Meyrieu-les-Étangs se construit autour d'un chantier peinture qui sera réalisé dans des locaux du SAD, par des jeunes de l'IME et des jeunes du SAD ayant un intérêt pour les métiers du bâtiment.
 - Des actions collectives sont mises en place pour des enfants, parents, parents et enfants sur des ateliers et sujets qui étayent la mesure éducative : gestion des émotions, utilisation d'outils à partir de la systémie, art thérapie, relaxation, musicothérapie...

— Activité

- > 35 622 journées réalisées en 2022.
- > À la suite du Diagnostic d'évaluation du milieu ouvert, à l'initiative du département de l'Isère, il a été annoncé que les mesures de milieu ouvert (AEMO/AED) feraient l'objet d'appels à projets. Cette perspective de réorganisation majeure pour ces mesures suscite de nombreuses interrogations chez l'ensemble des associations de l'Isère. Une refonte globale de l'organisation actuelle interroge, les missions historiquement confiées aux acteurs associatifs du département leur ont permis d'acquérir un savoir-faire et de développer un important réseau de partenariat grâce à leurs fortes implications dans les territoires d'action sociale.

— Gestion des ressources humaines

- > Un travail de régulation entre les deux équipes du SAD et sa direction a été mise en place en 2022. L'expression du manque de cadre et de sécurité de certains professionnels, notamment lors de prises en charges de situations familiales complexes, a induit un travail collectif qui a débouché sur la rédaction d'une procédure des écrits professionnels précisant quand écrire, qui écrit, à qui adresser l'écrit suivant le rapport ou note à rédiger dans un cadre administratif ou judiciaire des prises en charge en Protection de l'enfance. Ce travail fait également suite à une formation collective par un intervenant de l'URIOPSS intitulée : « Du secret professionnel au signalement : la responsabilité de l'écrit ». Des chefs de service aide sociale à l'enfance, Juge des enfants sont également intervenus sur l'année.
- > Le logiciel de gestion des temps et planning Octime est en place.

— Gestion financière

- > Budget : 763 344 €.
- > Résultat : 22 684 €, reprise n+2 : 3 414 € soit un résultat net de 26 098 €.
- > Investissements : 20 000 €.

— Projets immobiliers

Le travail sur le projet immobilier regroupant MECS, Accueil de jour et SAD se poursuit. Rien de concret à ce jour malgré le gros travail engagé.

— Sécurité - qualité

- > La mise en place du DUI jeunes est effective, avec un nouveau logiciel de données Nemoweb. Un COPIIL outils numériques fonctionne bien, un thème est notamment mis au travail « Les jeunes et le numérique ».
- > Le SAD travaille son évaluation selon les nouvelles obligations de la HAS. Les consultants viendront sur site en juin 2023.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Des actions collectives et ateliers à l'endroit des enfants, parents, parents et enfants continueront à se développer au SAD.
- > L'annonce de l'appel à projets concernant les mesures de milieu ouvert va mobiliser une vigilance et réactivité afin d'y répondre, selon un nouveau cahier des charges.
- > L'analyse de l'évaluation nous permettra de préciser nos pratiques professionnelles et de mettre en œuvre des actions au plus près des besoins des usagers en plaçant la bienveillance au centre de nos démarches.

2.5

SECTEUR

Santé mentale



404

lits



2

établissements



1 325

salariés



Centre Psychothérapique de l'Ain

Dans un contexte de grande tension du personnel, le CPA reste solidaire et prépare les mutations futures par l'élaboration de son projet d'établissement n°6.



ADMINISTRATEURS :

Thierry Degoul
Benoît Frachon
Alain Guyard

DIRECTEUR :

Dominique Bloch-Lemoine

DIRECTRICE ADJOINTE :

Sophie Ressouche

LIEU :

Bourg-en-Bresse (01)

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

**Centre
hospitalier
spécialisé en
psychiatrie**

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Attractivité et fidélisation des professionnels de santé, inflation... pourraient être les mots-clefs du contexte social et économique entourant notre établissement durant 2022.
- À un contexte social et économique

difficile, se rajoute une réforme du financement de la psychiatrie qui entre dans ses premières déclinaisons pratiques, ce qui rendra encore plus complexe le pilotage social et financier d'un établissement psychiatrique.

➤ En cohérence avec son plan pluriannuel d'investissement et dans le cadre de

son projet d'établissement n°5 (2018-2024), une nouvelle unité de soins, d'évaluation et d'orientation (USEO) a été inaugurée en juin 2022 : cette nouvelle construction majoritairement financée par une subvention nationale issue du volet investissement du Ségur de la santé, est une réalisation concrète de l'évolution de l'offre de soins du CPA.

— Activité

- Pas d'évolution dans notre offre capacitaire sur l'année 2022, celle-ci s'établit au 31 décembre à 315 lits, dont 11 en pédopsychiatrie.
 - La file active globale 2022 est en baisse de 3 % (-450 patients).
 - L'activité d'hospitalisation à temps complet est en recul de 1,8 % (-1 670 journées), avec un taux d'évolution différencié entre psychiatrie adultes et pédopsychiatrie :
 - Activité stable pour la pédopsychiatrie : +0,5 % (+20 journées).
 - Baisse mineure pour le compartiment adulte : -1,8 % (-1 690 journées).
 - Au niveau de l'activité ambulatoire, nous observons également un phénomène de baisse d'activité (-2,7 %, -5 070 actes), avec un rythme de baisse dissocié entre adultes et enfants.

- Enfin, sur l'activité à temps partiel, phénomène inverse de hausse : (+4,6 %, +415 journées), toujours avec une évolution distincte entre segment adultes (+3,5%, +245 journées) et segment enfants (+8,7 %, +270 journées).

— Gestion des ressources humaines

Le rapport RH 2022 est assez similaire à celui de 2021.

Paie – Gestion du personnel

- Comme en 2021, les équipes RH ont été fortement impactées en 2022 par le projet SIRH, sur les volets paie et GA.
- L'équipe paie, particulièrement sollicitée sur toute la période, a par ailleurs été ébranlée par le départ de la responsable en août 2022.
- D'importants dysfonctionnements corrélés à de fortes régressions sur les outils ont induit charge exponentielle et découragement.

Formation

- Sur le volet formation également la charge de travail a été particulièrement conséquente, avec une équipe fragilisée (absence longue maladie de la responsable de service, mutation, CDD successifs).

- Le plan 2022, d'un montant prévisionnel de 984 k€ intégrait le report de nombreuses formations collectives non réalisées en 2021, compte tenu de la crise COVID-19 ainsi qu'un ambitieux programme de formation en accompagnement des projets de service (25 actions majoritairement collectives).
- La pénurie de professionnel de santé sur l'exercice a conduit l'établissement à différer certaines sessions.
- En 2022, 3 nouvelles formations IPA ont été financées. Dans le cadre du dispositif Pro A, 2 formations AES et 3 formations ASD ont pu être accompagnées. Pour la première fois, une 3^e année de formation IDE a été prise en charge, toujours via la PRO A.

Recrutement/attractivité

- Le CPA a été confronté en 2022 à de fortes difficultés de recrutement. Ces difficultés, déjà existantes pour les médecins, infirmiers, cadres de santé, orthophonistes se sont étendues à d'autres catégories professionnelles : postes qualifiés administratifs, assistantes sociales, psychologues...
- Afin de garantir la continuité et la sécurité des soins, le CPA a dû intensifier le recours à l'intérim et adapter sa politique en matière d'attractivité.



21 juin 2022 : 2^e assises de l'Ain de la psychiatrie et du médico-social

➤ Sur l'exercice 2022, plusieurs accords d'établissement ont été signés, dans le cadre de la NAO. Il s'agit principalement des accords suivants :

- Dépassements deltas quotas annuels autorisés.
- Primes pour les professionnels de l'intra-hospitalier dès 25 heures de dépassement du delta-quota annuel.
- Prime mensuelle pour les infirmiers travaillant au CH de Bourg-en-Bresse.
- Reprise ancienneté à 100 %.
- Mise en place de tickets restaurant sur les structures extrahospitalières de Bourg-en-Bresse.
- Prime à l'embauche pour les infirmiers.

Audits

➤ La dernière météo sociale avait été réalisée en 2019, juste avant la crise COVID-19.

➤ L'audit social réalisé en juin 2022 était par conséquent particulièrement attendu, dans un contexte institutionnel de post-crise COVID-19, et de difficultés de recrutement.

➤ 772 professionnels (65 %) ont participé à cette enquête.

➤ Un plan d'actions a été défini, avec un engagement de la Direction sur des axes prioritaires :

- Une meilleure reconnaissance y compris au plan salarial.
- Une meilleure prise en compte des situations de violence (prévention et soutien en cas d'agression).
- Des propositions en réponse au sentiment général de dégradation des conditions de travail.

➤ En septembre 2022, en complément des accords salariaux, le CPA mettait en place le télétravail, par déclinaison de l'accord ORSAC, doublait le budget institutionnel dédié aux analyses de la pratique, et s'engageait sur la mise en place d'une crèche, d'une salle de sport et d'actions de team building.

➤ Enfin, fin 2022, les services RH, paie et formation ont été audités, par le cabinet LATITUDE RH.

➤ La charge de travail, ainsi que certains axes d'amélioration ont été identifiés et devraient donner lieu à une réorganisation sur l'ensemble du périmètre.

— Gestion financière

Investissements

➤ Avec un montant initial inscrit dans l'EPRD de 8 800 k€, le taux de réalisation 2022 sera proche de 75 % : la pénurie de certains matériaux de construction et une difficulté croissante d'obtenir des réponses à certains lots d'appels d'offres ou de marchés, sont à l'origine du décalage prévisions/réalisations.

➤ Des chantiers majeurs en 2022 :

- Fin des travaux de l'USEO (inauguration en juin) : 2 205 k€.
- Travaux de rénovation de deux bâtiments existants pour accueillir le pôle de pédopsychiatrie (890 k€) et celui d'un hôpital de jour pour personnes âgées (260 k€).
- Acquisition d'un nouveau logiciel SIRH : 530 k€.
- Travaux finaux pour le réaménagement des flux routiers et piétons : 185 k€.
- Création de trois espaces d'apaisements dans des unités d'hospitalisation complète : 70 k€.
- Travaux voiries et réseaux divers (VRD) : 285 k€.
- Renouvellement du mobilier hôtelier et de bureau : 250 k€.
- Poursuite de la climatisation des unités de soins : 70 k€.

➤ Il convient également de rappeler que le nouveau bâtiment d'accueil (4 600 k€) regroupant une unité de soins (USEO) et une partie des services administratifs et de sécurité a été financé à hauteur de 3 500 k€ par une subvention d'équipement, issue du volet investissement du Ségur de la santé.

Résultat d'exploitation 2022

➤ L'exercice 2022 s'est déroulé dans un contexte de grandes tensions sur la gestion du personnel médical et soignant, et d'un contexte économique mondial de forte inflation à compter du second semestre 2022.

➤ Les difficultés de recrutement de personnel médical et non médical sont toujours d'actualité et se sont même amplifiées : l'effectif du CPA est en baisse de 32 ETP par rapport à 2021.

➤ Le recours coûteux (4 800 k€) à un personnel intérimaire est toujours nécessaire.

➤ En outre, la masse salariale 2022 intègre la revalorisation du point d'indice FEHAP rétroactive au 1^{er} juillet 2022 pour un montant de 635 k€, et 480 k€ au titre du paiement d'heures supplémentaires.

➤ L'augmentation de l'inflation se fait ressentir fortement sur les autres charges d'exploitation à compter du second semestre 2022,

principalement sur les produits alimentaires.

➤ Autres éléments explicatifs de la hausse des dépenses d'exploitation, l'augmentation des frais de siège et des honoraires externes.

➤ Les charges financières, d'amortissements et exceptionnelles restent stables.

➤ La dotation annuelle de financement 2022 a été notifiée le 10 juin 2022, puis complétée par 3 autres décisions modificatives, la DAF 2022 intègre notamment le financement des différentes mesures de revalorisations salariales opérées sur l'exercice : Ségur « 1 et 2 » (5 750 k€), transposition du dégel du point d'indice pour les EBNL (1 001 k€), et 655 k€ au titre de l'inflation.

➤ Les produits issus du fonds d'intervention régional (FIR) contiennent notamment, un montant de 96 k€ au titre du financement des formations d'infirmiers en pratique avancée (IPA), et respectivement 64 k€ pour le conseil de la santé mentale (CLSM) et 52 k€ pour la coordination des projets territoriaux de santé mentale (PTSM).

➤ En tenant compte de ces éléments, le résultat prévisionnel de l'exercice 2022 est un excédent de 1 267 k€.

EPRD 2023

➤ Le périmètre de l'offre de soins du CPA est amené à évoluer en cours d'année 2023, avec l'ouverture d'un établissement d'accueil médicalisé (EAM) sur la commune d'Hauteville, et la fermeture réciproque d'une unité de soins de 25 lits sur le CPA.

➤ Cette modification de périmètre trouvera une résonance financière avec le transfert du budget de l'unité du CPA vers celui de l'EAM.

➤ Les investissements prévisionnels 2023 sont estimés à 7 620 k€.

➤ Les principaux chantiers seront les suivants :

- Livraison attendue pour septembre 2023 d'une nouvelle unité de soins pour la pédopsychiatrie : 2 080 k€.
- Poursuite des travaux de climatisation des unités de soins : 250 k€.
- Réaménagement locaux pharmacie : 600 k€.
- Acquisition d'une déblistèreuse : 270 k€.
- Démolition d'un ensemble immobilier insalubre regroupant d'anciennes US : 850 k€.
- Création d'espaces d'apaisement au sein des unités d'hospitalisation à temps complet : 150 k€.
- Travaux de réaménagement des voies de circulation pour rendre le site plus piétonnier : 110 k€.

Segment Dépenses

- La tendance du marché du travail ne devrait pas se retourner en 2023 : difficultés de recrutement et tensions pour les effectifs des unités de soins seront toujours présentes.
- Pour retrouver un niveau d'effectifs raisonnable, 33 postes supplémentaires sont budgétés et un montant de 1 800 k€ est également prévu pour des dépenses de personnel intérimaire.
- Le budget 2023 intègre également la reconduction des différentes mesures de revalorisation salariale Ségur pour un montant de 5 625 k€, l'effet « année pleine » de la transposition du dégel du point d'indice (1 740 k€), mais également des mesures internes d'attractivité et de fidélisation du personnel pour un montant total de 410 k€.
- Au titre de 2023, nous avons retenu un taux d'inflation sous-jacente de 3,8 %.
- Cependant certaines dépenses vont subir de façon certaine des augmentations beaucoup plus importantes : les dépenses prévisionnelles de gaz et d'électricité augmenteront respectivement de 2 470 k€ et de 750 k€ !
- Pour pallier cette future hausse, les autres dépenses d'exploitation ont été « gelées » et

reconduites pour des montants identiques à l'année dernière.

- Conformément à notre plan de financement, la souscription d'un emprunt de 4 000 k€ sera nécessaire pour financer nos investissements 2023.

Segment Recettes

Pour répondre à ces hausses de dépenses d'exploitation, les attentes sont grandes en termes d'évolution de dotation globale de financement : près de 4 150 k€ seront nécessaires afin d'équilibrer le budget d'exploitation 2023, soit une augmentation de près de 6 % !

Projets immobiliers

- La mise en place du schéma directeur architectural s'est poursuivie avec :
 - Le déménagement de l'hôpital de jour des personnes âgées au bâtiment 32 à l'entrée du CPA.
 - L'ouverture du bâtiment 22 incluant l'USEO, l'accueil, le PC sécurité, les tutelles, le bureau des entrées et le pôle Loi.
 - L'ouverture de la rocade qui a permis la piétonnisation du cœur du site.
 - La construction de l'unité pédopsychiatrique

avec l'unité de soins, l'hôpital de jour et le médico-social. Ouverture prévue en septembre 2023.

- La construction de la MAS (maison d'accueil spécialisée) a démarré. Ouverture prévue en juillet 2024.
- La création de 2 salles d'apaisement, déploiement prévu pour 2023.
- Appel d'offres pour la maîtrise d'œuvre pour la construction de 2 pôles médico-social des secteurs EST et CENTRE. Attribution au cabinet AUM.
- Relance du programme du projet de la création sur un site unique de la structure CMP, CATTP, HDJ du secteur Centre avec une nouvelle équipe.

Sécurité

- En 2022, 6 commissions de sécurité se sont déroulées avec un avis favorable à la poursuite de l'activité.
- Validation du renforcement de l'équipe sécurité avec un binôme présent 24 h/24. Recrutements prévus sur 2023.
- Modernisation de la supervision incendie. Le déploiement de l'anti-intrusion sur les sites extrahospitaliers se poursuit.

Qualité

- Rapport de certification reçu le 08/07/2020 : décision n° 2020.0101/CCES/SCES-30544 du 01/07/2020 de la commission de certification des établissements de santé portant sur la procédure de certification de l'établissement de santé CENTRE PSYCHOTHÉRAPIQUE DE L'AIN.
 - Certification de l'établissement avec recommandation d'amélioration (B) pour une durée de 4 ans.
 - Recommandation d'amélioration sur le processus « Dossier patient ».
- Prochaine certification : initialement prévue en novembre 2023 mais information d'un report à février 2025 reçue mi-mars 2023 avec possibilité de l'avancer. Formulation d'une demande d'avancement sur fin 2024 pour un report d'un an : en attente de réponse de la HAS.
- Programme qualité :

- L'activité du service qualité durant l'année 2022 a été marquée par une reprise progressive des activités « classiques » du service post COVID-19 et par la préparation de la nouvelle certification HAS V2020. Les travaux d'actualisation du plan blanc et la mise en place d'une nouvelle organisation de la gestion documentaire Qualité ont pu être finalisés.
- Néanmoins, il a été décidé de reporter le déploiement de l'observatoire des pratiques du CPA relatif aux droits des patients selon le programme OMS Quality Rights à 2024 compte tenu des tensions de personnel sur le terrain.
- 3 nouveaux objectifs sont fixés pour 2023 :
 - Améliorer notre système de gestion des EI sous Blue Medi.
 - Préparer la visite de certification.
 - Travailler le projet « Q et GDR » pluriannuel dans le cadre du PE6.



21 juin 2022 : inauguration du nouveau bâtiment d'accueil et de l'Unité de Soins d'Évaluation et d'Orientation

OBJECTIF DE L'ANNÉE EN COURS

L'exercice 2023 verra la finalisation du nouveau projet d'établissement n°6 2024/2028. En 2023, nous sommes particulièrement concentrés sur l'évolution de qualité de vie au travail et aux mesures d'attractivité. L'ensemble des travaux sont menés dans le droit fil de l'ambition du projet associatif du Pouvoir d'agir, voire de la co-construction. Évolution de la gouvernance et du management, refonte des plannings en intra-hospitalier, passage à la semaine de 4 jours pour l'extrahospitalier et les fonctions support... sont à l'étude.

2.6

SECTEUR

Soins médicaux et de réadaptation



697
lits



7
établissements



875
salariés

Centre de Soins de Virieu – Le Mas des Champs

— SOINS MÉDICAUX ET DE RÉADAPTATION —

**ACTIVITÉ
AUTORISÉE
OU TYPE DE
DISPOSITIF**

— Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR) :

> **201** lits d'hospitalisation complète avec 3 autorisations d'activité :

- patients âgés polyvalents non spécifiques

(**117** lits) et gériatrie (**68** lits),

- patients complexes (dont 5 lits EVC-EPR et 1 lit USPC)

- soins palliatifs (**11** lits)

> **5** places d'hôpital de jour gériatrique sur Bourgoin

> Consultations post-cancer sur Saint-Prim



ADMINISTRATEUR :

Pascal Bonafini

DIRECTRICE :

Stéphanie Bouslimane

LIEUX :

Val de Virieu – Bourgoin-Jallieu –
Saint-Prim (38)

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

> Relance de l'activité à la fin de cette crise COVID-19 même si les épidémies ont perduré sur 2022 : réouverture de l'HDJ en mai 2022, réouverture du second étage à Virieu (encore 19 lits de fermés par manque de personnel).

> Changement de direction au 1^{er} janvier 2022.

> Phase préparatoire de la visite de certification V2020 prévue en mai 2023.

> Poursuite de la nouvelle activité sur Virieu avec la prise en charge d'un patient polytraumatisé en unité de soins prolongés complexes.

- > Mise en œuvre de l'activité parcours post cancer au Mas des Champs.
- > Changement des organisations de travail avec un passage en 12 h sur les services de soins des 3 sites.
- > Perdurent de très grandes difficultés de recrutement de personnels soignants notamment IDE de nuit sur Virieu qui ont empêché la réouverture totale du 2nd étage (encore 19 lits de fermés).
- > Travail sur le renouvellement du projet associatif de l'ORSAC et déploiement à compter de novembre 2022.
- > Cession du Parc de Virieu par l'association des propriétaires à l'ORSAC.
- > Préparation de la réforme des autorisations et du financement des SSR-SMR.

— **Activité**

> Le rapport d'activité médicale du CSV en 2022 s'appuie sur les données PMSI. Il souligne des axes forts d'activité et une compétence polyvalente. Il met en évidence une réponse médicale à un besoin populationnel de proximité.

> À Bourgoin :

- La moyenne d'âge est de 79 ans.
- Le nombre total de séjours est de 565 (dont 504 séjours terminés).
- On dénombre 21 146 journées (en augmentation).
- La DMS est de 43 jours (forte augmentation liée à l'absence de possibilité d'admission dans les structures d'aval).
- L'activité en hôpital de jour a repris en mai 2022 après 2 ans d'arrêt liés au COVID-19 : on dénombre 28 séjours et 271 journées.
- Le nombre de séjours relevant de la cancérologie est de 36, le nombre de séjours

relevant des soins palliatifs est de 25. Soit un total de 61 séjours.

- On dénombre 28 décès.
- La consommation de molécules onéreuses est liée en grande partie à l'activité de cancérologie et représente 45 237 €.
- Les patients sont dépendants (score de dépendance à 18,6 sur une échelle de 24), ils présentent des critères de sévérité pour 60 % d'entre eux et ils sont instables (22 % des séjours se terminent par une ré-hospitalisation).
- L'activité rééducative a nettement progressé avec la création de groupes de patients en fin d'année.

> À Virieu :

- La moyenne d'âge est de 81 ans.
- En raison de difficultés de ressources humaines, le nombre total de séjours est en baisse : 315 (dont 286 séjours terminés).

- On dénombre 14 287 journées (en baisse également).
- La DMS est de 46 jours (en augmentation).
- Le nombre de séjours relevant de la cancérologie est de 24, le nombre de séjours relevant des soins palliatifs est de 18. Soit un total de 42 séjours.
- On dénombre 25 décès.
- La consommation de molécules onéreuses est liée en grande partie à l'activité de cancérologie et représente 27 725 €.
- Les patients sont dépendants (score de dépendance à 17,1 sur une échelle de 24), ils présentent des critères de sévérité pour 83 % d'entre eux et ils sont instables (20 % des séjours se terminent par une ré-hospitalisation).
- L'activité rééducative a progressé en fin d'année.



22 mai 2022 : premier vide-greniers dans le parc de l'établissement du Centre de Soins de Virieu

— Gestion des ressources humaines

- L'effectif global en CDI au 31/12/2022 est de 227 personnes (dont 88 % de femmes) pour 192,16 ETP (contre 229 personnes pour 194,11 ETP au 31/12/2021), pour 210,31 ETP par postes budgétés.
- L'âge moyen est de 43 ans pour une ancienneté moyenne de 8,85 ans. 54,63 % des salariés sont à temps partiel.
- Hausse du recours à l'intérim, due cette année encore à des difficultés de recrutement de postes soignants mais également suite aux départs de nos médecins CDI sur Saint-Prim, départs que nous arrivons à palier uniquement en CDD pour l'instant.
- Toujours une forte baisse d'attractivité pour le CDI à la faveur du CDD de vacation sur les postes de soignants et de médecins.
- Réorganisation du travail en 12 h pour gagner en attractivité et mise en place en interne de mesures d'attractivités (cooptation, heures majorées, primes d'horaires particuliers, etc.).
- Mise en place des journées d'intégration et refonte du livret d'accueil salarié.
- Le turn-over est stable par rapport à l'année précédente 14,62 % (14,20 % en 2021).
- Le nombre de journées d'absence maladie a baissé de 26 %, cette baisse est due notamment à la fin de longs arrêts maladie en inaptitude et de moins d'arrêts de travail liés au COVID-19.
- L'investissement formation au-delà du minimum légal permet toujours une bonne conciliation entre les projets collectifs et individuels avec une priorité sur fin 2022 sur des formations liées à la préparation de la certification.
- L'établissement continue de s'investir dans les

groupes de travail TMS Pro et prévention des RPS avec l'organisation régulière de réunions de travail et de suivi du plan d'actions.

— Gestion financière

- Le compte financier consolidé CSV/MDC 2022 avant la phase 4 bis présente un résultat comptable excédentaire de 500,2 k€ (318,3 k€/2021) malgré la crise sanitaire, mais surtout un manque cruel d'effectifs qui a engendré un niveau d'activité très bas (TO : 67,62 % contre 66,28 % en 2021), avec fermeture de lits et pertes d'exploitation conséquentes (-797,3 k€). La garantie de financement (1 380,1 k€) a couvert la perte en DMA liée à la baisse d'activité. L'ARS a couvert les transports art. 80 à 100 %, les MO à 98 %, a compensé largement l'évolution de la valeur du point FEHAP (+3 %) pour 252 k€/2022, a versé une compensation ES ciblés cancéro à hauteur de 169 k€ au lieu de 91k€ en 2021 et a versé une enveloppe « inflation 2022 » de 132 k€. L'avenant CPOM signé pour HOP'EN a engendré le versement des 80 % restant en DAF, soit 131,2 k€. Une aide financière complémentaire en DAF est attendue en phase 4 bis à hauteur de 75 k€ par le CSV pour la prise en charge d'un patient d'unité de soins prolongés complexes sur une enveloppe de 100 k€ dont 25 k€ versés en 2021. La DAF 2022 s'élève à 16 712,2 k€ (avant phase 4 bis), dont DMA 1 380,1 k€.
- Des investissements importants en 2022, 479 k€, dont 203 k€ en informatique (140 k€/SIRH) et 194 k€ en technique. Des aides financières à l'investissement (Ségur/FMIS) sont venues compléter nos moyens de financement : Ségur/Investissements au

quotidien = 67 k€ (81 k€/2021) et l'aide Ségur article 50 dédiée au désendettement des établissements, validation du versement du 1/10^e au titre de 2022 du montant alloué en 2021 (1 719 k€), soit 172 k€, 343 K€ (2/10^e) nous ont déjà été versés en 2021.

- Le taux d'endettement est reste fort : 30 %/produits, mais justifié par un projet architectural global du site Virieu (8,8 M€). Notre dette LT s'élève à 5 869 k€ au 31/12/22. Notre CAF est de 1 185,3 k€ (+28,8 %/2021). Notre trésorerie est sereine, 5 812 k€, soit 113,8 jours d'exploitation, composée d'un FRNG de 3 710,6 k€ et d'un EFR de 2 101,3 k€.

— Projets immobiliers

- Mise en place d'un groupe de travail pour la création d'une structure de bégainage sur le terrain du Pré de l'âne.
- Réponse à un appel à projets pour la création d'un EAM de 40 places autisme adulte en hospitalisation complète sur le site de Virieu ; projet non retenu par l'ARS.
- Poursuite du contentieux lié à la dommage ouvrage sur le site de Virieu.

— Sécurité – qualité

- L'année 2022 a été exclusivement consacrée à la préparation de la certification V2020 :
 - Redynamiser la culture qualité sécurité des soins et la mettre au centre de la gouvernance.
 - Bilan du projet d'établissement et écriture d'une note d'orientations stratégiques dans l'attente de la refonte du projet d'établissement en lien avec le nouveau projet associatif.

- Poursuivre l'harmonisation documentaire entre les 3 sites.
- Culture de la déclaration et de l'analyse des événements indésirables.
- Il n'y a pas eu de dossier contentieux, mais un événement indésirable grave (EIG) déclaré à l'ARS.
- Les questionnaires de satisfaction des usagers montrent une note moyenne de satisfaction de 8,4 sur 10 (-0,3 %) pour le MDC, 97,3 % pour le CSV.
- L'IFAQ 2022 s'élève à 215 712 € (124 176 € pour 2021).

— Système d'information

- L'année 2022 a été marquée par la fusion des logiciels métiers, notamment la GAP (gestion administrative du patient) en mai 2022 et le DPI (dossier patient informatisé) en juillet 2022.
- La fusion du DPI a mis en avant les difficultés relationnelles avec Évolucare (pas de gestion du projet, délais d'intervention très longs, communication et confiance rompue).
- La problématique Évolucare a perduré sur le reste de l'année 2022, avec des problèmes PMSI, qui ont entraîné un retard dans la production du M12.
- Le contrat d'infogérance avec Proxival est stable, et s'est amélioré avec l'intégration des astreintes informatiques à partir du 1^{er} janvier 2022, ce qui sécurise la nuit et les week-ends.
- Communication :
 - Développement des réseaux sociaux, pour mettre en avant l'établissement, et chercher à attirer du personnel en communiquant sur les événements et autres.
 - Participation à des forums emplois.
 - Organisation d'une brocante dans le parc de Virieu en mai 2022 (au profit de l'aménagement du parc pour les patients).

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Obtenir la certification de l'établissement.
- Réfléchir sur un nouvel éditeur DPI, Évolucare ne stabilisant pas ses services.
- Déployer une application pour améliorer le lien patient-proche.
- Mise en place d'un canal interne de communication, avec des télévisions, à destination des salariés.
- Améliorer notre attractivité pour recruter et fidéliser nos postes soignants manquants et poursuivre nos actions pour développer le sentiment d'appartenance.
- Retrouver une stabilité médicale sur le MDC pour pouvoir y développer un nouveau projet médical et architectural (dédoubler les chambres d'hospitalisation).
- Rouvrir tous les lits fermés sur Virieu.
- Essemer l'activité d'HDJ gériatrique sur les 3 sites et développer l'HDJ cancérologie sur les 3 sites pour accompagner la réforme des SMR.
- Renforcer les partenariats avec les établissements d'amont (hôpitaux) et d'aval (EPHAD-services de soins à domicile) pour développer les filières de soins et orienter la spécialisation de nos activités (cancérologie).
- Déterminer un nouveau nom à la suite de la fusion du CSV et du MDC, et réaliser les démarches administratives/communiquer en conséquence.
- Mettre en place un comité de développement durable.

Clinique Mont-Fleuri

— SOINS MÉDICAUX ET DE RÉADAPTATION —

Poursuite du projet d'extension immobilière, de restructuration des locaux et réorganisation des activités.

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— Soins médicaux et de Réadaptation (SMR)

- > **Hospitalisation complète : Centre de Médecine Physique et de Réadaptation**
- > **Hospitalisation à temps partiel : 25 places (neurologie)**
- **Équipe mobile territoriale de réadaptation/réinsertion : Ain et Val-de-Saône**
- **Consultations externes post-AVC en SSR : Ain**

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- > Choix du cabinet d'architectes en mai. Obtention du permis de construire en décembre 2022.
- > Participation à l'élaboration du nouveau projet associatif de l'ORSAC.
- > Préparation de la visite de certification HAS qui s'est déroulée du 15 au 18 novembre 2022.
- > Dépôt d'un dossier de demande d'autorisation pour la Pharmacie à Usage Intérieur.
- > Poursuite de l'intégration de l'établissement dans les filières de

prise en charge des pathologies du système nerveux (post-AVC, SEP, PARKINSON...) et de l'appareil locomoteur (patients amputés, patients polytraumatisés).

- > Participation à plusieurs manifestations en lien avec les centres hospitaliers du département (journée mondiale de la maladie de Parkinson avec le CH d'Antibes, journée mondiale de la Sclérose en plaques en partenariat avec le CHU de Nice et le CH d'Antibes, soirée sur l'AVC organisée à Mont-Fleuri avec l'unité neuro-vasculaire du CH de Cannes et France AVC...).



ADMINISTRATEUR :

Didier Haas

DIRECTEUR :

Benoît de Sermet

DIRECTEUR ADJOINT :

François-Xavier Funes

LIEU :

Grasse (06)

— Activité

- > Malgré l'impact de la crise sanitaire, l'activité est revenue à son niveau d'avant crise sanitaire.
- > Hospitalisation complète :
 - Hausse de 13 % du nombre de journées (26 416) par rapport à 2021.
 - Le nombre de séjours s'élève à 756 en 2022 et progresse de 17,8 % par rapport à 2021.
 - Le taux d'occupation est de 85,1 %.
 - La durée moyenne de séjour diminue, passant de 39,3 jours en 2021 à 38 jours en 2022.
 - Le nombre d'actes de rééducation par jour progresse : 3,35 en 2022 contre 2,80 en 2021.
- > Hospitalisation de jour :
 - Hausse de 55 % du nombre de séances en 2022 (5 705) par rapport à 2021.
 - Le nombre de patients pris en charge s'élève à 243 en hausse de 37 % par rapport à n-1.

— Gestion des ressources humaines

- > Données quantitatives :
 - 91,9 ETP CDI au 31/12/2022
 - Absentéisme maladie : 3,8%
 - AT/MP : 2,24 % (heures perdues) ; taux de fréquence : 41,5 ; taux de gravité : 5,8.
- > Faits marquants :
 - Mouvements du personnel :
 - Difficultés de recrutement en personnel soignant de nuit (IDE).
 - Recrutement d'un pharmacien-gérant et d'un psychiatre.
 - Relations sociales :
 - Réflexion sur une refonte des plannings et horaires du personnel de nuit.

- Enquête Qualité de Vie au travail.
- Mise en place du forfait jour pour les cadres.

— Gestion financière

- > Résultat excédentaire de 172 k€.
- > Les recettes du groupe 2 (forfaits journaliers, patients étrangers et chambres particulières) progressent de 167 k€ par rapport à 2021 compte tenu de la croissance de l'activité.
- > Le montant des investissements réalisés en 2022 s'élève à 427 k€.
- > La capacité d'autofinancement s'élève à 708 k€ contre 991 k€ en 2021.

— Sécurité - qualité

- > Mise en service du dispositif de rééducation robotisée du membre supérieur RéaPLAN co-financé par le département dans le cadre d'un appel à projet sur les innovations en santé.
- > Atteinte des cibles HOP'EN et versement de la subvention par l'ARS.
- > Formation PMSI des équipes aux paramètres de la réforme DMA-SSR.
- > Installation de 16 panneaux indicateurs ORSAC Mont-Fleuri dans l'agglomération grasseoise.
- > Réponse à un nouvel appel à projets du département pour l'acquisition d'un dispositif médical d'analyse quantifiée de la marche (Kintrack).
- > Obtention d'une dotation de 26 k€ dans le cadre du financement Ségur.
- > Signature d'un contrat d'exercice exclusif avec le laboratoire d'analyse de biologie médicale BIOESTEREL.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Poursuivre la mise en œuvre du projet architectural.
- > Conforter la place de l'établissement au sein des différentes filières de soins
- > Poursuivre les actions d'amélioration du codage PMSI dans le cadre de la réforme DMA SSR
- > Mettre en œuvre une organisation permettant une évolution significative de l'activité de l'HDJ
- > Procéder à l'actualisation du projet d'établissement suite à la réforme des autorisations des SMR.

2.7

Unités Territoriales





Unité Territoriale ORSAC-ATRIR

— SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL —

L'année 2022 a permis de consolider l'Unité territoriale ORSAC ATRIR santé et médico-social et de la faire connaître et reconnaître comme telle sur le territoire.



ADMINISTRATEURS :

Jean-Louis Pépin
René Rousset

DIRECTRICE :

Émilie Pingand

LIEU :

Nyons (26)

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

Cuisine centrale :

> L'inadéquation de la cuisine des Rieux et de la vétusté de celle de la Pusterle avaient mené à la création d'une cuisine pour l'UT ORSAC ATRIR.

> Le 27 mars dernier, l'ORSAC ATRIR a ouvert une cuisine centrale en capacité de produire, grâce à son équipe de cuisiniers professionnels, l'ensemble des repas de ses établissements soit 700 repas jour. > Elle est, à terme, en capacité de servir et de desservir des entreprises locales ou des établissements jusqu'à 1 200 repas par jour.

> Les produits et ingrédients utilisés sont principalement frais, locaux et de saison. Un accord a d'ailleurs été signé avec Agribiodrôme lors du dernier Salon international de l'agriculture à Paris. L'objectif est d'obtenir le label ÉCOCERT.

> Cette cuisine centrale est

implantée dans un bâtiment situé à l'abord de l'ESAT de 400 m² et dispose d'une salle de formation.

> Ce dispositif permet aux travailleurs en situation de handicap de travailler en milieu intégré.

> L'investissement sur ce nouveau dispositif représente 1,8 M€.

Obtention de nouveau dispositif :

> Accueil de jour mobile de 7 places, ouverture prévue en septembre 2023.

> Épicerie solidaire ouverture prévue en septembre 2023.

> PASA ouverture prévue en 2025.

> Habitat inclusif, ouverture prévue en 2026.

Divers :

> Participation active au projet BASE MARS avec le CH de Grenoble (sommeil).

> Participation à la Méta cohorte COVID-19 avec le CH d'Amiens.

**ACTIVITÉ AUTORISÉE
OU TYPE DE DISPOSITIF**

— Soins médicaux et de réadaptation (secteur sanitaire) :

> **L'ARIA : centre de consultation externe (consultation, radiologie, fibroscopie, orthophonie, allergologie, sommeil...)**

> **LES RIEUX :**

- **MCO : 15** lits de médecine qui accueillent les patients respiratoires en situation aiguë de leur pathologie

- **SMR : 61** lits en hospitalisation complète qui accueillent les patients respiratoires en situation chronique de leur pathologie avec un plateau de réentraînement incluant une balnéothérapie

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

— Dépendance et grand âge (secteur médico-social PA/PH) :

> **LES FONTGÈRES :**
USLD de **56** places

> **LA PUSTERLE :**

- **EHPAD : 76** places en hébergement permanent ou temporaire dont une unité Alzheimer de 14 places, 2 places d'hébergement temporaire

- **Résidence autonomie : 77** places.

- **Restaurant pour la résidence autonomie**

— Handicap et Insertion (secteur médico-social PA/PH) :

> **Les AIRIANNES : 30** personnes accueillies

- **ESAT**

- **Foyer d'hébergement La Maison du Mûrier**

- **Foyer appartements**

— Autres dispositifs :

> **Plateforme de répit aidants/aidés**

> **Maison sport et santé**

— Activité

- L'activité du secteur médico-social n'est pas à l'auteur des taux d'occupation prévisionnels (-6 % pour l'EHPAD, -3 % pour le foyer hébergement).
- Le secteur sanitaire reste constant et en corrélation avec les taux d'activité attendus.
- Un travail a été réalisé sur 2022 au centre de santé de l'ARIA, avec des retours sur investissement espérés dès 2023.

— Gestion des ressources humaines

- Le climat social positif sur l'ensemble des sites.
- Un audit organisationnel des services logistiques et soins de La Pusterle est en cours de réalisation.
- Le recrutement de nuit reste en tension sur l'ensemble des secteurs, une réflexion de nouvelle organisation est en cours.
- L'équipe médicale est au complet.
- Un groupe d'analyse de la pratique des cadres a été impulsé en 2022 et perdurera en 2023. Les cadres y trouvent un avantage dans le partage de compétences et de gestion des situations (complexes et réussites).
- Diffusion du nouvel organigramme ORSAC ATRIR avec déclinaison des services support communs à l'ensemble des établissements.

CPEC:

- L'accueil de 4 alternants sur 2022 :
 - Licence qualité, gestion des risques,
 - Master 2 communication et projet,
 - Licence système d'information,
 - Master 2 direction des établissements médico sociaux.
- Une IDE est partie en formation IPA pour intégrer le service de MCO et créer un binôme avec le pneumologue.
- Évolution d'un kinésithérapeute sur le poste de responsable du service réhabilitation.
- Formation d'un cadre au PMSI et à la gestion des centres de santé.
- Départ de Souad ELBAKRI, ingénieur qualité en charge du secteur sanitaire, réintégration de la responsable qualité en retour de longue maladie.

Formations majeures :

- DU Antibiothérapie, ventilation respiratoire à domicile
- Enregistrement polygraphique du sommeil
- Réhabilitation respiratoire (tests pratiques)
- CH Montélimar : diabète, soins palliatifs, escarres, douleur, troubles nutrition...
- Intubation, Échographie CH Orange
- Hygiène (CLIN ou autres, endoscopie...)
- Gestion médicamenteuse
- Gineste et MARESCOTTI
- Analyse de la pratique professionnelle
- PRAPS
- RABC, HACC

- Logiciel métier adm et soins, BLEUKANGO
- Management équipe de soins, formation médecin coordonnateur, rôles et missions des infirmiers
- Master 2 direction des établissements ESMS

— Gestion financière

Résultats des établissements :

- Les Rieux MCO SSR : +135 615 €
- ARIA Centre de santé : -201 274 €
- Les Fontgères USLD : +162 567 €
- La Pusterle EHPAD : +33 665 €
- La Pusterle Résidence Autonomie : -9 434 €
- La Pusterle Restaurant : -5 580 €
- ESCAPADE plateforme de répit : +316 €
- ESAT gestion : +29 263 €
- ESAT production : +85 220 €
- Foyer appartement : +45 €
- Foyer Hébergement : -3,539 €

Résultats de l'UT :

- +226 864 € (hors phase 4 des établissements sanitaires).
- Les investissements ont été réalisés en conformité avec le PPI.
 - 70 000 € de CNR ont été obtenus pour l'EHPAD La Pusterle pour le financement du reste du parc de rail de transfert et de lits médicalisés (soit 76 lits et 47 rails financés en totalité par CNR obtenus depuis trois ans).
 - 37 000 € de CLACT ont été alloués au secteur des Rieux pour l'acquisition du parc de lit suite à un audit du parc de matériel.

— Projets immobiliers

- Un travail important a été réalisé avec l'équipe projet de l'ORSAC et ARCHAD pour la conceptualisation du nouveau bâtiment de l'EHPAD sur le site des Rieux (mutualisation du personnel, sécurité, dynamique de l'Unité territoriale, appartenance des salariés, presse locale...).
- La maison mitoyenne à la Pusterle a été rachetée pour permettre de compléter ou étendre les activités de l'Unité territoriale.
- Un terrain mitoyen au site des Rieux est en cours d'acquisition.

— Sécurité – qualité

- L'ensemble des instances est commun aux établissements de l'UT (CLIN, CER, CLUD, cellule de crise, CREX...), ce qui permet de croiser les regards et gagner en expertise.
- Les établissements de l'Unité territoriale ont

- opté pour une base unique et commune sur bleumédi (gestion procédure/protocole, base documentaire, FEI...).
- Utilisation de chambre des erreurs mise en place en 2021 par l'ensemble des établissements PA et sanitaires.
- La dynamique qualité des établissements sanitaires se poursuit notamment par la démarche des patients traceurs et patient PAIR.
- L'évaluation interne du secteur PH a été réalisée en 2022.
- La certification des établissements du secteur PA/PH est prévue pour mi-2023, les équipes sont mobilisées pour déployer ou confirmer l'utilisation de la GED ORSAC ATRIR.
- Un référent sécurité a été nommé pour l'ensemble de l'UT ORSAC ATRIR, il a la charge de la formation des nouveaux arrivants, des recyclages, des exercices incendie et du bon suivi des dossiers sécurité en lien avec la direction.



Clinique Les Rieux

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Déploiement du site internet.
- Écriture des projets d'établissement en miroir avec le projet associatif.
- Fusion des CSE prévue en 2024.
- Recherche appliquée (programme de recherche inter universités et intégré).
- Télé-réadaptation SSR.
- Travail de réhabilitation de l'établissement des RIEUX suite aux remarques de la commission de sécurité.
- Ouverture de la maison sport et santé.
- Optimisation du centre de santé.
- Réalisation du projet architectural de l'EHPAD.
- Suite du projet d'ouverture de l'IFAS dans nos locaux (projet porté avec le CH de Montélimar).



Unité Territoriale du Plateau d'Hauteville

Une année 2022 sous le signe de l'agilité, de l'engagement et de l'action avec la mise en service du Pôle SSR de Bourg-en-Bresse au 14 janvier, l'entrée en action des engins de chantier sur le site d'Orcet dès le 17 janvier, puis la reprise du château d'Angeville au 1^{er} juillet, sans oublier les projets de l'Association et les activités sport/santé avec BoostCenter.



ADMINISTRATRICE :

Marie Molina

DIRECTEUR :

Alain Schneider

DIRECTEURS ADJOINTS :

Sophian Bettah
(Château d'Angeville)

Marie-Christine Beller
(SSR Bourg)

LIEUX :

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

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ Alors que le début d'année 2022 débutait encore sous la contrainte de la COVID-19, le compte à rebours était enclenché en prévision du déménagement à Bourg-en-Bresse le 12 janvier. L'accompagnement du transfert, les réorganisations engagées sur Mangini et la nécessité de libérer les locaux d'Orcet, nous ont imposé un rythme soutenu et gré des inconnues et des incertitudes. La mise en service du Pôle SSR de Bourg-en-Bresse a rapidement confirmé le niveau d'excellence des espaces et la qualité du plateau technique de

rééducation. Au fil des mois, toutes les équipes se sont approprié les lieux et ont trouvé leurs marques pour assurer la continuité des prises en charges. Les échanges avec les équipes de l'hôpital ont été au rendez-vous de nos ambitions avec une volonté partagée de construire l'avenir ensemble. Les patients de Bourg-en-Bresse mais aussi de Mâcon ont accès à un Plateau technique de rééducation unique dans le département. Le regroupement des compétences et des spécialités (neurologie, locomoteur, cardiologie, pneumologie, gériatrie, etc.) à proximité des services aigus de l'hôpital, permet d'assurer une

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— Soins Médicaux et de Réadaptation

➤ Hospitalisation complète : **156** lits
(rééducation neurologique et appareil locomoteur)

➤ Hospitalisation à temps partiel : **25** places
(rééducation neurologique et appareil locomoteur)

➤ EVC-EPR : **8** places

➤ Équipe Mobile Territoriale de Réadaptation/
Réinsertion : Ain et Val-de-Saône

➤ Consultations externes post-AVC en SSR : Ain

➤ Depuis le 1^{er} juillet 2022, suite à la reprise du Château d'Angeville :

- **30** lits de SSR (rééducation polyvalente à orientation gériatrique)

- **48** places d'EHPAD

- **44** logements en Résidence Autonomie

Voir page 116

offre de soins de rééducation complète dans des espaces parfaitement conçus et équipés. Une réussite qui s'appuie sur les compétences et l'engagement de chacun qui permet de conforter notre Projet médical et d'établissement pour renforcer nos positions dans l'offre de soins du département.

➤ Dès le 17 janvier, les travaux ont débuté sur le site d'Orcet avec l'entreprise en charge de la démolition et les premiers terrassements. Si durant quelques semaines, le site semblait sans vie, au fil des réunions de chantier, la perspective d'écrire une nouvelle page a rapidement pris le dessus. Avec l'arrivée de Mme LYAUDET, directrice de La Fréta/EAM, l'élaboration du Projet d'établissement et la préparation de la mise en service de ce nouvel établissement ont été d'autres priorités. D'une capacité de 44 places d'hébergement permanent et 10 places d'unité

de répit, la mise en service est fixée au 1^{er} juillet 2023, avec montée en charge progressive au cours de l'été, malgré le contexte économique incertain et les difficultés de pilotage des travaux d'extension et de réhabilitation. Le profil des futurs résidents, atteints de troubles cognitifs, s'inscrit pleinement dans une logique de parcours ORSAC, en réponse à certains de nos besoins, ainsi qu'à ceux du CPA.

➤ Tout au long du premier semestre, la reprise des activités du Château d'Angeville et notre implication au côté d'HBA/HB4S (ex H3S) nous ont fortement mobilisés, de même que d'autres projets initiés par l'ORSAC.

➤ La reprise du château d'Angeville a nécessité des travaux importants pour être effective au 1^{er} juillet. La décision tardive de cession à l'ORSAC, début 2022, nous a imposé un calendrier contraint afin de pouvoir garantir la

continuité de l'exploitation au 1^{er} juillet. Au-delà des échanges rythmés entre la Croix-Rouge Française et l'ORSAC, toutes les étapes ont été respectées pour garantir les consultations des instances représentatives du personnel, assurer la reprise des dossiers administratifs et patients, la continuité du système d'information, etc. Avec ses 50 places d'EHPAD, 30 lits de SSR et la résidence autonomie Henry Dunant, la reprise du Château d'Angeville permet de renforcer notre ancrage territorial et l'offre de parcours proposés tant aux patients d'Orcet-Mangini qu'aux résidents de La Fréta. Les équipes de la Direction générale et de l'Unité territoriale ont œuvré pour assurer la poursuite des activités. Au cours du premier semestre, différentes réunions avec les personnels de l'établissement ont permis de répondre à leurs interrogations et de les accompagner dans ce changement.

Au-delà des préoccupations pratico-pratiques du quotidien, ces échanges ont rapidement permis d'identifier des axes de développement et de transformation. M. Bettah, directeur adjoint référent du site, s'y est attelé dès l'été avec la mise jour du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ainsi que les premiers travaux nécessaires à l'actualisation du Projet médical et d'établissement.

► Le projet sport/santé/handicap/inclusion, initié depuis de nombreuses années avec notre engagement au sein d'H3S, a pris une nouvelle dimension à travers la création d'une SEM (Société d'économie mixte) portée par HBA (Haut Bugey Agglomération) et d'une nouvelle entité « BoostCenter ».

► En tant qu'actionnaire de la SEM, au même titre que le GHT Bresse Haut Bugey, la clinique du Pontet, les PEP01, ainsi que les principaux clubs sportifs du département, l'Association ORSAC confirme ainsi sa volonté de contribuer activement aux projets du territoire. Pour les établissements de l'Unité territoriale les coopérations avec le complexe sportif BoostCenter laissent entrevoir de nombreuses activités « sport/santé » qui viendront enrichir nos prises en charges et les projets de vie de nos patients ou personnes accueillies. Lors du COPIL du Projet commun des établissements du Plateau, le 6 octobre 2022, en présence de l'ARS et du Conseil départemental de l'Ain, notre investissement a été particulièrement souligné.

► L'Unité territoriale d'ORSAC Hauteville continue à se structurer et pilote l'ensemble des projets initiés par l'Association ORSAC.

► Créée au 1^{er} janvier 2021 avec la reprise de la

direction de La Fréta (Foyer d'hébergement, ESAT, SAVS), l'Unité territoriale d'ORSAC est portée par le Comité de direction qui a investi tous les sujets de façon transversale et complémentaire. Au-delà du regroupement des services comptabilité, paies, facturation, gestion des ressources humaines, l'année 2022 a permis de mettre en place une organisation unique de l'équipe de maintenance ainsi qu'une astreinte technique.

► Au-delà des organisations et regroupements de moyens, l'Unité territoriale a mis en évidence sa pertinence au service des parcours des personnes accueillies. La mise en service de la cuisine centrale le 6 février dernier en est une parfaite illustration avec l'accueil de 6 résidents travailleurs handicapés et leurs moniteurs au sein nos équipes de cuisine qui produisent près de 600 repas par jour.

► C'est aussi l'Unité territoriale qui assure le déploiement des projets initiés par l'ORSAC : SIRH, communication, mise en œuvre des politiques (qualité, achats, etc.) sans oublier nos contributions au nouveau projet associatif.

► Les enquêtes et ateliers ont permis d'associer largement les salariés, les usagers, familles et associations. Les travaux se sont poursuivis tout au long de l'année avec en point d'orgue la Convention du 22 novembre, journée de présentation et de lancement « L'ORSAC à horizon 2030 ».

► Cinquante salariés de l'Unité territoriale ont pu assister à cet après-midi de présentation du nouveau projet associatif « ORSAC 2030 » et porter la voix de l'Unité territoriale d'Hauteville par des témoignages et participations aux tables

rondes. Au mois de janvier dernier, six réunions en présence de Mme Molina et M. Martinand, administrateurs délégués, ont été l'occasion de présenter la feuille de route d'ORSAC 2030 et prolonger les échanges avec l'ensemble des équipes, patients et résidents.

— Activité

► Avec un taux d'occupation de 84,14 % en hospitalisation complète soit une insuffisance de 833 journées pour l'année 2022 (1,72 %) sur cette année marquée par le déménagement et les nombreux projets menés, 2022 est véritablement une année exceptionnelle pour Orcet-Mangini.

► Au titre de l'hospitalisation de jour, la progression mérite tout autant d'être soulignée avec 5 309 journées de présence contre 2 904 en 2021.

► Si le transfert à Bourg-en-Bresse a modifié notre capacitaire (+15 places en HDJ), -15 lits en hospitalisation complète) et l'équilibre entre rééducation neurologique/appareil locomoteur pour nos deux sites, les liens avec nos adresseurs se sont renforcés notamment avec les services du CH de Bourg-en-Bresse et de la Clinique Convert.

► L'engagement de nos équipes, les transformations menées tout au long de l'année méritent d'être soulignés. Pour cette année de transition, les résultats ont été au rendez-vous, au-delà des objectifs fixés.

► Le site de Bourg qui atteint régulièrement un taux d'occupation de plus de 90 %, confirme toute sa place dans l'offre de soins du bassin burgien ainsi que celui de Mâcon.

► Les arrivées en fin d'année de Dr Gourisse et Dr Tolle à Bourg-en-Bresse, puis la prise de fonction

début janvier de Dr Mouriesse, médecin chef d'établissement, ont permis de conforter l'équipe médicale et de pouvoir accompagner nos praticiens attachés associés dans leurs parcours de validation des compétences.

► Nous devons néanmoins rester attentifs, dynamiques et proactifs au regard des changements réglementaires annoncés pour 2023. Dans le prolongement de la réforme des autorisations du début d'année, celle du financement entrera en vigueur dès le mois de juillet. 50 % de nos recettes seront assurées par l'activité elle-même sur la base de nos données PMSI.

— Gestion des ressources humaines

► Du point de vue des Ressources Humaines, 2022 aura été l'année de tous les contrastes.

► Au chapitre des satisfactions, la capacité de gérer le transfert d'activité et la mobilité des personnels, l'extraordinaire engagement de tous, les transformations impulsées, la dynamique ont été au rendez-vous.

► Dans le contexte particulièrement tendu en termes de recrutements, alors que plus de 45 postes étaient à pourvoir sur le site de Bourg-en-Bresse, l'établissement a pris des mesures pour soutenir l'attractivité et les rémunérations : prime de mobilité, prime de cooptation, prime destinée aux nouveaux diplômés, prime exceptionnelle d'incitation des salariés volontaires pour participer à la mise en place d'organisations innovantes et agiles, etc. Les dispositions prises et les efforts consentis par tous ont contribué à la réussite de la mise en service du SSR de Bourg-en-Bresse puis de passer l'été avec de bons résultats. Au-delà de ces mesures, le second semestre a été consacré

à l'ajustement de nos organisations afin de renforcer notre attractivité et de mieux répondre aux nouveaux équilibres entre vie privée et vie professionnelle.

► Au terme de cette première année d'exploitation, les effectifs sont au 1^{er} avril de 238 ETP, ils étaient 242 au 1^{er} septembre 2022, 255 au 1^{er} février 2022 pour un effectif de référence en 2021 de 221 ETP.

► L'ouverture du site de Bourg-en-Bresse, a eu un effet d'appel d'air sur les recrutements et l'intégration des salariés d'Orcet sur Mangini a permis de fonctionner avec des effectifs complets.

► Les dispositions prises pour revaloriser les salaires de kinésithérapeutes depuis septembre 2022 ont permis de retrouver un effectif satisfaisant et plus récemment des recrutements en CDI qui ont été finalisés.

► Pour autant, s'agissant de la gestion des Ressources Humaines le contexte général reste préoccupant au regard des difficultés persistantes.

► Malgré les revalorisations salariales de ces dernières années, la dégradation du contexte économique, les « oubliés du Ségur », les disparités de traitement avec la fonction publique hospitalière, ne laissent entrevoir aucune amélioration « systémique » à brève échéance. La perspective de « fusion » des Conventions collectives du privé non lucratif pour répondre aux enjeux d'emploi et d'attractivité dans nos établissements, est une solution de moyen/long terme.

► Dans l'immédiat, notre capacité à travailler ensemble pour construire l'avenir et l'excellence des projets menés ces dernières années sont nos meilleurs atouts et illustrent notre capacité d'agir.



12 janvier 2022 : mise en service du nouveau bâtiment SSR

— Gestion financière

- Comme annoncé depuis deux ans en prévision du transfert partiel de nos activités à Bourg-en-Bresse, l'exercice 2022 se solde par un exercice déficitaire de -606 823 €, alors que l'établissement dégageait des excédents structurels (427 k€ en 2021, 966 k€ en 2020, 1 M 150 € en 2019, etc.).
- L'exploitation du nouveau site de Bourg-en-Bresse modifie les équilibres et nécessite de renforcer notre vigilance au regard de la réforme du financement des SSR. Si l'établissement a pu bénéficier d'une mesure exceptionnelle d'accompagnement de 500 k€ au titre du transfert d'activité, d'autres charges devront être prises en compte sur cette période de transition :
 - La reprise des autorisations d'EVC-EPR, devra être accompagnée au titre des activités d'expertise avec une revalorisation de 822 833 € (simulation DGOS avril 2022).
 - L'exploitation du site de Bourg-en-Bresse s'accompagne de surcoûts d'exploitation estimés à 1 231 k€ qui ne peuvent être compensés à court terme par des mesures d'économies.
- D'autres facteurs conjoncturels de dégradation sont à prendre en considération qui justifieraient une revalorisation de nos financements DAF/DMA de 1 210 k€ (compensation Ségur, mesures salariales FEHAP, inflation, frais de siège ORSAC).
- Dans ce contexte, les réformes des autorisations et du financement des SMR devraient permettre d'accompagner l'établissement à travers la dotation populationnelle, au titre des activités d'expertise et des plateaux techniques spécialisés.

— Sécurité - qualité

- En parallèle des questionnaires de sortie remplis par les patients en fin de séjour, l'établissement réalise une enquête de satisfaction annuelle sous la forme d'une coupe transversale auprès de l'ensemble des patients présents. Celle-ci a eu lieu le 22 septembre 2022 sur l'ensemble des sites, soit 9 mois après la mise en service du SSR de Bourg-en-Bresse et après un été particulièrement tendu pour les effectifs de masseurs kinésithérapeutes. Avec 80,5 % de taux de retour, ce premier état des lieux de l'appréciation des patients était nécessaire pour apporter certains ajustements.
- S'agissant de la satisfaction globale, 70,5 % des patients sont satisfaits ou très satisfaits de leur séjour. Elle est en baisse pour la première fois depuis plusieurs années (82,46 % en 2021, 83,5 %

de satisfaction en 2019, 84,5 % en 2018).

- Pour autant, malgré le contexte, 97,7 % de patients sont satisfaits de la qualité des soins, dont 43 % qui considèrent que les soins sont « excellents ». Cette appréciation est stable depuis de nombreuses années.
- S'agissant de la prise en charge en rééducation, 88 % des patients sont satisfaits ou très satisfaits pour le site de Mangini et même 100 % à Bourg-en-Bresse. De même, concernant la douleur et le suivi des autres problèmes de santé, le taux de satisfaction est de 97 % à 100 %.
- Si la baisse de la satisfaction générale est à mettre au crédit de dysfonctionnements liés à l'organisation et au service hôtelier, l'excellence des soins et de la rééducation mérite d'être soulignée pour l'ensemble des deux sites.



OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- 2023 s'inscrit dans le prolongement de l'année passée, toute aussi dynamique et porteuse de projets.
- Le 20 février, au cours de la journée consacrée au projet sport/santé/handicap/inclusion dans le cadre de notre engagement sur BoostCenter, l'Unité territoriale y était largement représentée avec notamment notre équipe APA. Notre participation aux différents ateliers a permis d'apporter nos contributions aux actions prioritaires qui seront engagées dans le cadre du Centre sportif d'Hauteville. D'autres temps forts « sport/santé » portés par l'Association ORSAC et la FEHAP autour des jeux olympiques et paralympiques seront autant d'occasions de mettre en valeur nos pratiques dans le domaine de l'activité physique adaptée et de la prévention.
- Le 23 février, l'inauguration du SSR de Bourg-en-Bresse en présence de l'ARS a permis de souligner les excellents résultats de cette première année de fonctionnement du site et la qualité des coopérations engagées avec les équipes du Centre Hospitalier de Bourg-en-Bresse. Cette cérémonie a également permis de rappeler notre volonté d'accompagner les réformes des SSR, tant au niveau des autorisations que du financement.
- Au cours du 1^{er} semestre 2023, la mise en service de l'EAM et le projet de rénovation de La Fréta vont s'accélérer.
- En l'absence de planning ferme concernant la fin des travaux de l'EAM, une option de mise en service partielle a été validée pour la période d'avril à juillet. L'ouverture progressive se fera au cours de l'été pour

- arriver à pleine capacité sur la rentrée de septembre. L'équipe projet est constituée et la campagne de recrutement est lancée.
- S'agissant des travaux sur le site de La Fréta, la prochaine Commission des Finances de l'Association ORSAC sera saisie des derniers arbitrages avant de lancer la phase de consultation des entreprises d'ici au 30 juin, suivie du démarrage des travaux avant la fin de l'année.
- Une autre échéance nous attend avec la Certification V2020 au mois de septembre prochain pour nos activités SSR de Mangini et Bourg-en-Bresse ainsi que pour Angeville.
- Pour cette troisième occurrence, chacun en mesure les enjeux afin d'atteindre le niveau d'excellence des soins auquel on aspire. Les travaux de ces prochains mois seront denses et rythmés.
- Du côté des activités médicosociales de l'Unité territoriale, les prochaines échéances concernant l'évaluation externe sont fixées : pour la Résidence Henry Dunant avant le 31 décembre 2023, pour La Fréta (FH et SAVS) avant fin 2024.
- Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre des autorisations et du financement des SRM (ex SSR), Soins médicaux et de réadaptation, le calendrier est aussi contraint.
- L'entrée en vigueur des décrets sur les conditions d'implantation et de fonctionnement est fixée au 1^{er} juin 2023. Elle est assortie d'une période de transition au cours de laquelle l'ARS va réviser son Schéma régional de santé afin d'accompagner la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions. Au-delà du changement d'intitulé les textes

- consacrent pleinement la place de nos activités dans les parcours de soins et le projet territorial de santé.
- Dès le second semestre, nous serons en mesure de déposer auprès de l'ARS des demandes de spécialités ou d'activités d'expertises dont certaines sont déjà engagées : obésité/nutrition, EVC-EPR, soins post-aigus neurologiques. D'autres pourraient être envisagées : cardiologie en hospitalisation complète à Bourg-en-Bresse et hôpital de jour à Hauteville.
- La réforme du financement s'accélère aussi et entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2023. Avec 50 % de dotation basée sur l'activité au fil de l'eau, 30 à 40 % de dotation populationnelle, 7 % au titre des activités d'expertises et 2 % affectés à la qualité (IFAQ), les équilibres financiers seront modifiés. Les simulations actualisées du nouveau modèle viennent d'être diffusées ainsi que les modalités de transition et d'accompagnement des établissements.
- Au-delà des contraintes administratives et financières qui en découlent, de tels changements sont aussi des opportunités pour accompagner la dynamique de projet qui porte Orcet-Mangini et l'Unité territoriale ORSAC du plateau depuis de nombreuses années.



Château d'Angeville

— SOINS MÉDICAUX ET DE RÉADAPTATION
 — ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT
 POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES — RÉSIDENCE AUTONOMIE

L'année 2022 marquera l'entrée du Château d'Angeville sur la carte des établissements et services de l'ORSAC portant ainsi leur nombre à 88. Les activités sanitaires, médico-sociales et de services viennent ainsi compléter l'offre existante sur Hauteville. L'Unité territoriale contribuera, entre autres, à fluidifier les parcours de vie et de soins sur le Plateau.


ADMINISTRATRICE : Marie Molina
DIRECTEUR : Alain Schneider
DIRECTEUR ADJOINT : Sophian Bettah
LIEU : Hauteville-Lompnes (01)

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

— Dépendance et Grand âge

> **SMR : 30 lits en hospitalisation complète polyvalent à orientation gériatrique**

> **EHPAD : 48 lits d'hébergement permanent dont 12 lits en unité de vie protégée, un pôle d'activité et de soin adapté, ainsi que 2 lits d'hébergement temporaire**

> **Résidence autonomie : 44 appartements allant du T1 au T4**

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

La reprise du Château d'Angeville a démarré sur les chapeaux de roues avec, dès juillet, le renouvellement du Contrat pluriannuel d'objectifs et moyens pour l'EHPAD. Cela a permis de faire un état des lieux du site et de fixer le cap pour les cinq prochaines années. Très vite, nous avons ciblé des marges de progression dont l'optimisation de l'activité et la nécessité d'avoir une comptabilité analytique précise entre l'EHPAD et le SMR. Ce dernier point s'est rapidement traduit sur le terrain avec le recrutement d'une infirmière cheffe sur le SMR distincte de celle de l'EHPAD.

— Activité

> Le taux d'occupation de l'EHPAD sur le second semestre 2022 est de 92,67 % contre 90,36 % au premier semestre sous la Croix-Rouge Française. L'objectif est de se rapprocher de 99 % car l'établissement ne manque pas de demandes d'admissions.

> L'activité du SMR est quant à elle passée de 61,19 % sous la Croix-Rouge Française à 58,59 %. La perte de 2,59 points s'explique par la volonté de reprendre plus en profondeur l'organisation de travail. Ainsi, la mutualisation du guichet unique d'admission, des ressources humaines, du service de rééducation avec Orcet-Mangini, mais aussi le recrutement d'un enseignant en physique adaptée ainsi que la formation d'une secrétaire médicale à la fonction de « Technicien d'Information Médicale » sont autant de projets menés sur 2022 permettant de faire progresser l'activité en 2023.

> La résidence autonomie Henry Dunant a vu son occupation passer de 69,83 % au premier semestre contre 86,33 % sur le second. Toutefois, huit appartements ne sont pas comptabilisés dans ce calcul car inexploitable en l'état. Après travaux, les perspectives de pleine occupation sont réelles. En effet, la diminution des places d'hébergement au profit d'une unité de vie sur La Fréta, les potentiels départs à la retraite des travailleurs feront de la résidence une solution d'hébergement de proximité.

— Gestion des ressources humaines

> Le climat social est au beau fixe avec l'intégration des représentants du personnel du Château d'Angeville au CSE d'Orcet-Mangini en

tant que membres invités jusqu'aux prochaines élections professionnelles en novembre 2023. Depuis la reprise en juillet 2022, 12 des 65 salariés ont basculé CCN51 du fait de la modification de clauses substantielles de leur contrat de travail (durée du travail). La pérennisation de l'activité du Château d'Angeville passe par l'optimisation de la masse salariale en particulier sur l'EHPAD. La mutualisation des ressources humaines sur l'Unité territoriale a permis de répartir les pourcentages de temps de travail selon les besoins des établissements.

> Le taux d'absentéisme est de 5,16 % principalement dû à la COVID-19. Nous rencontrons des difficultés de recrutement pour les postes d'ASD, IDE et kinésithérapeute.



— **Gestion financière**

Au 31 décembre 2022, le SMR présente un résultat excédentaire de +86 k€, résultat à consolider car des zones d'ombre doivent encore être levées (recettes perçues par la CRF provisionnées à 50 % HOP'EN). L'EHPAD est quant à lui déficitaire -190 k€, les leviers sont limités car l'établissement est habilité pour l'ensemble de ses lits à l'aide sociale, donc peu de refacturation aux résidents possible. Comme évoqué plus haut, l'objectif est de se rapprocher d'une pleine occupation. La répartition réelle des charges montre un déplacement important de la masse salariale du SMR vers l'EHPAD. L'EPRD 2023 sera l'occasion de voir les marges de manœuvre mais aussi montrer les limites aux tutelles. En effet, l'établissement dispose d'un prix journalier bas par rapport à la moyenne des EHPAD de l'Ain pour un site entièrement réhabilité en 2016 et offrant de belles prestations.

— **Projets immobiliers**

Notre démarche RSE a eu un impact sur l'immeuble avec l'isolation des combles, le

calorifugeage des réseaux ainsi que l'isolation des points singuliers. La chaudière étant au fioul et vieillissante, la recherche d'une énergie durable est à l'étude. Le raccordement au réseau chaleur de la ville d'Hauteville fait partie des options.

— **Sécurité – qualité**

> Au niveau du SMR, le Plan blanc a été remis à jour. Le recueil et la transmission des indicateurs : IQSS, CAQES, rapport annuel CDU ont été réalisés. La certification HAS V2020 sera commune aux trois SMR de l'Unité territoriale. Le Château d'Angeville a pris le train en route. Les collaborateurs ont intégré les groupes de travail répartis selon les thématiques propres à chaque processus.

> Concernant l'EHPAD, le Plan bleu a été mis à jour. Un plan d'amélioration de la qualité a été élaboré. Dans un premier temps, ce dernier est principalement axé sur le bilan des événements indésirables. Un audit circuit du médicament avec l'Outil ANAP a été également réalisé.

> Enfin, a démarré l'autoévaluation via la plateforme HAS Synaé sur la résidence Henry Dunant.

**OBJECTIFS
DE L'ANNÉE
EN COURS**

> Pour 2023, pour l'EHPAD, une partie de la feuille de route est dictée par le CPOM. En fait partie, entre autres, le déploiement de partenariats locaux dont celui avec le Centre Hospitalier du Plateau d'Hauteville afin d'accueillir leurs patients au sein du PASA d'Angeville.

> Le SMR « Le Château d'Angeville » déposera des demandes de spécialités selon les besoins du territoire dans une logique globale au sein de l'UT.

> La mutualisation des cuisines en une seule cuisine centrale étant terminée, l'objectif sera de faire de même avec la pharmacie à usage intérieur sur l'Unité territoriale.

> Dans le cadre de la réactualisation des projets d'établissements, l'objectif sera de se conformer aux politiques QVT et RSE du projet associatif de l'ORSAC.



 ADMINISTRATEUR : Pierre Martinand-Pelisson
DIRECTRICE : Nathalie Lyaudet
LIEU : Hauteville-Lompnes (01)

La Fréta

— ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL
— FOYER D'HÉBERGEMENT — SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE —

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

> **ESAT**

Accueille de **66** travailleurs handicapés dont les capacités ne permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise du milieu ordinaire ou une entreprise adaptée. L'établissement propose différents secteurs d'activité : ateliers bois, espaces verts, sous-traitance industrielle et restauration.

> **Foyer d'Hébergement**

Accueil de **50** résidents, femmes ou hommes, atteints de déficience intellectuelle ou souffrant d'un handicap psychique stabilisé, reconnus « travailleurs handicapés » et orientés par la MDPH. Le Foyer a pour objectif de placer les résidents dans une dynamique

d'insertion sociale, complétant les actions engagées par l'ESAT pour leur insertion professionnelle. Ses principales missions sont l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement de chaque usager dans le respect de ses besoins et de ses attentes tout au long des différentes étapes de sa vie.

> **SAVS**

Accompagnement personnalisé auprès de **30** adultes atteints d'un déficit intellectuel ou souffrant d'un handicap psychique stabilisé. Le SAVS contribue à la réalisation du projet de vie des usagers par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux ou professionnels et facilitant l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ L'ESAT s'est inscrit dans une dynamique inclusive avec des mises à disposition collectives et individuelles en milieu professionnel ordinaire auprès notamment de la scierie Ducret pour l'assemblage de Pergola et du Casino pour du service en salle. L'ESAT est également terrain d'inclusion pour les jeunes de l'IME Dinamo qui rejoignent l'atelier sous-traitance 1 jour par semaine pour une mise en situation de travail.

➤ L'accueil de stagiaires (12 sur l'année) venant de différentes structures (IME, ESAT, ITEP) a permis de renforcer nos équipes et d'admettre 4 nouveaux travailleurs.

— Activité

Au cours de l'année 2022, nous avons relancé l'activité de l'atelier palettes, diversifié les donneurs d'ordre pour l'activité sous-traitance et intégré les travailleurs de restauration à la cuisine centrale de l'Unité territoriale.

— Gestion des ressources humaines

Une équipe complète et stable. Nous poursuivons la professionnalisation de l'équipe avec la validation du titre de moniteur d'atelier pour le moniteur de cuisine et le moniteur forêt. Un encadrant a débuté la formation de référent reconnaissance des savoir-faire professionnels.

— Gestion financière

En 2022, l'ESAT affiche un résultat excédentaire de 104 076 € pour la partie commerciale et un résultat déficitaire de 9 929 € pour la partie sociale.

— Projets immobiliers

Nous travaillons à un projet de réhabilitation de l'ESAT visant à la mise aux normes de sécurité et d'accessibilité du site mais aussi à la modernisation des activités et outils de travail pour une offre de service plus adaptée aux besoins des travailleurs et plus inclusive.

— Sécurité - qualité

➤ Nous avons réalisé une auto-évaluation de la qualité de nos prestations et activités délivrées sur la base du nouveau référentiel de l'HAS. Cette démarche, qui a impliqué 4 professionnels de l'équipe ainsi que les membres du CVS, a permis de dégager des axes d'amélioration visant à renforcer la dynamique qualité au sein de l'ESAT.

➤ Une analyse systémique visant à identifier nos forces, nos faiblesses en tant qu'organisation mais aussi les opportunités et menaces liées à notre environnement est en cours d'étude. Elle nous permettra de déterminer notre stratégie de production en identifiant les activités à développer et les outils de production à adapter compte tenu des attentes et besoins des travailleurs et des besoins du territoire afin de favoriser la montée en compétences et l'employabilité des personnes accompagnées.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Développer l'offre de service pour les travailleurs accueillis en diversifiant les ateliers proposés.
- Proposer un parcours socioprofessionnel aux travailleurs avec acquisition et validation de compétences.
- Se préparer aux enjeux du modèle inclusif et du plan de transformation des ESAT.
- Rédiger le projet d'établissement.

FOYER D'HÉBERGEMENT

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

➤ Deux projets visant à développer l'offre de service du foyer ont été portés auprès du Conseil départemental de l'Ain :

- Un service d'accueil de jour de 6 places pour accompagner en journée les résidents qui ne peuvent pas ou plus travailler à temps plein en ESAT. Ce service proposera des activités de jour spécialisées, diversifiées et adaptées à chaque bénéficiaire. Les prestations délivrées viseront à la participation sociale et au développement de l'autonomie des bénéficiaires mais aussi à l'accompagnement dans la vie professionnelle.
- Une offre d'hébergement inclusive en logements semi-autonomes en ville au sein de la résidence Henry Dunant afin de favoriser l'épanouissement personnel et le développement de l'autonomie des bénéficiaires et de les aider à s'intégrer dans la cité pour les préparer à une vie en milieu ordinaire.

— Activité

➤ Le foyer propose un cadre de vie adapté, agréable et sécurisant en chambre individuelle ou en studio. Les interventions de l'équipe éducative du foyer sont principalement en direction de l'accompagnement à la vie sociale, les loisirs et la citoyenneté. Tout au long de l'année plusieurs

activités sportives, culturelles et sorties sont proposées. Un transfert de 2 jours à Aix-les-Bains a été organisé et plusieurs résidents ont pu profiter de séjours de vacances adaptés.

➤ Nous constatons que les accompagnements médicaux représentent une part de plus en plus importante de la prestation éducative. 31 résidents bénéficient d'un suivi psychologique assuré par la psychologue de l'établissement.

— Gestion des ressources humaines

Une équipe complète et stable.

— Gestion financière

Au 31 décembre 2022, le foyer présente un résultat excédentaire de 70 396 €.

— Projets immobiliers

Un projet de réhabilitation du foyer est en cours d'étude.

— Sécurité - qualité

Nous avons réalisé une auto-évaluation de la qualité de nos prestations et activités délivrées sur la base du nouveau référentiel de l'HAS. Cette démarche qui a impliqué 11 professionnels de l'équipe éducative ainsi que les membres du CVS a permis de dégager des axes d'amélioration visant à renforcer la dynamique qualité au sein du foyer.

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Ouvrir l'accueil de jour et les logements semi-autonomes.
- Mener les travaux de réhabilitation tout en maintenant un accompagnement de qualité.
- Rédiger le projet d'établissement.

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE

— Activité

En 2022, les accompagnements à la vie sociale, animation/activité et loisirs représentent 49 % des interventions du service. Des sorties sont proposées le samedi, parfois en collaboration avec le foyer d'hébergement. Les accompagnements médicaux, paramédicaux et psychologiques sont également nombreux (28 % de l'activité). Ils sont très chronophages du fait de consultations souvent éloignées du secteur géographique du plateau.

— Gestion des ressources humaines

Le SAVS a éprouvé cette année des mouvements de personnel importants à la suite de la démission d'une éducatrice, d'un congé maternité et des absences pour maladie. L'équipe a fonctionné à effectif réduit quasiment toute l'année.

— Gestion financière

Au 31 décembre 2022, le SAVS présente un résultat excédentaire de 4 637 €.

— Projets immobiliers

À la suite d'un dégât des eaux, les locaux du SAVS ont été rafraîchis.

— Sécurité - qualité

Nous avons réalisé une auto-évaluation de la qualité de nos prestations et activités délivrées sur la base du nouveau référentiel de l'HAS. Cette démarche qui a mobilisé toute l'équipe éducative ainsi que les membres du CVS a permis de dégager des axes d'amélioration visant à renforcer la dynamique qualité au sein du service.



8 juillet 2022 : fête de l'été

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- > Stabiliser l'équipe et l'activité pour garantir une continuité dans nos accompagnements.
- > Rédiger le projet d'établissement.

**1 pôle, 4 établissements,
2 spécialités, 1 même
envie de donner du sens :
comment réunir le sanitaire
et le médico-social ?
Par une volonté commune
de mettre nos patients et
nos résidents au cœur
de nos préoccupations.**



ADMINISTRATEUR :

Benoît Frachon

DIRECTRICE :

Virginie Broliquet

LIEUX :

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

PÔLE HESTIA/ NOTRE-DAME

ACTIVITÉ AUTORISÉE OU TYPE DE DISPOSITIF

> Clinique Notre-Dame :
psychiatrie générale
adulte, hospitalisation
libre non sectorisée,
spécialisée dans la prise en
charge du choc psycho-
traumatique de la femme.

- 78 lits
d'hospitalisation complète

- 14 places
d'hospitalisation de jour

- 1 pôle de consultations

> Dispositifs médico-
sociaux « grande
précarité » :

- CT (Appartements
de Coordination
Thérapeutique) :

22 places dont 5 en
semi-collectif

- LHSS (Lits Halte Soins
Santé) :

30 lits

- LAM (Lits d'Accueil
Médicalisé) :

20 places

— Faits marquants et orientations de l'année écoulée

- Une année de mutation avec un changement de la patientèle et des prises en charge (fort impact post COVID-19) : patientèle de plus en plus jeune, DMS de plus en plus courtes.
- Équipe médicale renouvelée en partie juste avant la crise sanitaire.
- Écriture du projet médical.
- Des difficultés majeures pour s'adapter aux changements.
- Un établissement en crise de gouvernance.
- Un changement de direction.

— Activité

- Une activité en perte de vitesse qui peine à retrouver son niveau d'avant COVID-19 :
 - Un taux d'occupation à 80 % en HC et 61 % en HDJ.
 - Un nombre d'entrées qui augmente (+10 %).
 - Mais une DMS qui diminue (-30 %) plus rapidement : de 39 jours avant COVID-19 à 29 jours.
 - Et une file active peu fournie...

— Gestion des ressources humaines

- Le pôle c'est 110 ETP à CND, 20 ETP aux LHSS, 22 ETP aux LAM et 10 ETP aux ACT.
- On note une dérive sur la masse salariale avec le recours de plus en plus fréquent à des CDD longs (11 ETP).
- L'absentéisme avoisine les 17 %.
- Des difficultés de recrutements avec 8 postes vacants principalement sur le médico-social dont un médecin aux LAM qui entraîne l'instabilité de l'équipe.

- Un climat social difficile à la suite de ruptures de dialogues.
- Un plan de formation collectif fourni et la création d'une commission de formation pour l'étude des formations individuelles.
- À ce jour peu d'indicateurs exploitables.
- Nécessité de structurer le service RH.

— Gestion financière

- Départ de la « cheffe comptable » non remplacée. Pas de DAF, pas de contrôle de gestion : à structurer sur 2023-2024.
 - L'exercice global du Pôle est de 13 M€.
- Les bilans comptables sont :
- CND : -771 k€ pour un exercice global à 8,5 M€.
 - ACT : -22 k€ pour un exercice global à 750 k€.

- LAM : 34 k€ pour un exercice global à 1,8 M€.
- LHSS : -78 k€ pour un exercice global de 1,5 M€.
- Le déficit s'explique par :
 - Une augmentation de la masse salariale (+225 k€) : postes vacants, augmentation de l'absentéisme, intérim...
 - Une baisse des produits complémentaires (-410 k€) : ticket Modérateur (augmentation des patientes en ALD) et chambre seule (faible taux de remplissage).
 - De vieux contrats non re négociés (100 k€).
- Pas d'investissements réalisés sur 2022. Une faible capacité d'autofinancement.
- Une trésorerie aux environs de 1,3 M€ pour le pôle.



22 juin 2022 : session de « la chambre des erreurs »

— Projets immobiliers

- Abandon du projet de réimplantation du pôle sur un autre site.
- Travail autour du regroupement des structures médico-sociales.
- Recherche en cours de locaux existants à céder pour un projet de déménagement des ACT, LHSS et LAM à horizon 2025.
- Projet « Ambulatoire » sur CND avec aménagement de la Chapelle pour développer l'activité, étoffer l'offre de soins et répondre à un besoin.

— Sécurité - qualité

- Évaluation de 2 dispositifs médico-sociaux : LAM et ACT en juin 2023.
- Révision de multiples procédures.
- Élaboration de modes dégradés : logiciel, organisationnels...
- Crash test Cyber attaque.
- Démarche d'amélioration continue en qualité avec élaboration de PAQ.



25 mai 2022 : journée sur l'hygiène bucco-dentaire

OBJECTIFS DE L'ANNÉE EN COURS

- Équilibrer les comptes financiers du pôle tout en maintenant une qualité de prise en charge.
- Travailler autour de l'organisation de l'établissement.
- Soutenir les réorganisations nécessaires.
- Améliorer le dialogue social et le climat social.
- Définir l'identité de la clinique : lisibilité et visibilité.
- Finalisation de l'écriture du projet médical socle du projet d'établissement puis des projets de services : stratégie.
- Aménagement des locaux pour permettre le déploiement de HJ/ Ambulatoire (projet de la Chapelle).
- Amorcer le virage de la réforme de tarification.
- Obtention des autorisations ambulatoire/ARS : valoriser nos actes dans le cadre de la réforme des autorisations.

Les professionnels de l'ORSAC

EFFECTIF EN CDI

(nombre de personnes)

2020	2021	2022
2 767	2 608	2 881

ETP EN CDI

(nombre de personnes)

2020	2021	2022
2 501,05	2 608,29	2 564,27

EFFECTIF CDI HOMMES

(nombre de personnes)

2020	2021	2022
597	640	647

EFFECTIF CDI FEMMES

(nombre de personnes)

2020	2021	2022
2 170	2 246	2 234

EFFECTIF TOTAL

(nombre de personnes)

2020	2021	2022
3 112	3 237	3 208

ÂGE MOYEN

2020	2021	2022
43,08	43,54	44,23

ANCIENNETÉ MOYENNE

2020	2021	2022
10,05	10,03	9,75

ENTRÉES CDI

2020	2021	2022
354	347	435

SORTIES CDI

2020	2021	2022
384	416	523

Conception
Alteriade

Crédits photos

ORSAC - CH Bourg-en-Bresse / Éric Simard - NATEE
MEEPIAN - Wavebreak Media LTD - momius -
jannystockphoto@hotmail.com - fotostudiocolor24 -
Iakov Filimonov - ChantalS / AdobeStock

Imprimeur
Reboul Imprimerie



