

RAPPORT D'ACTIVITE 2019

Maison d'Accueil Spécialisée Lucie Nouet



Identification de la structure

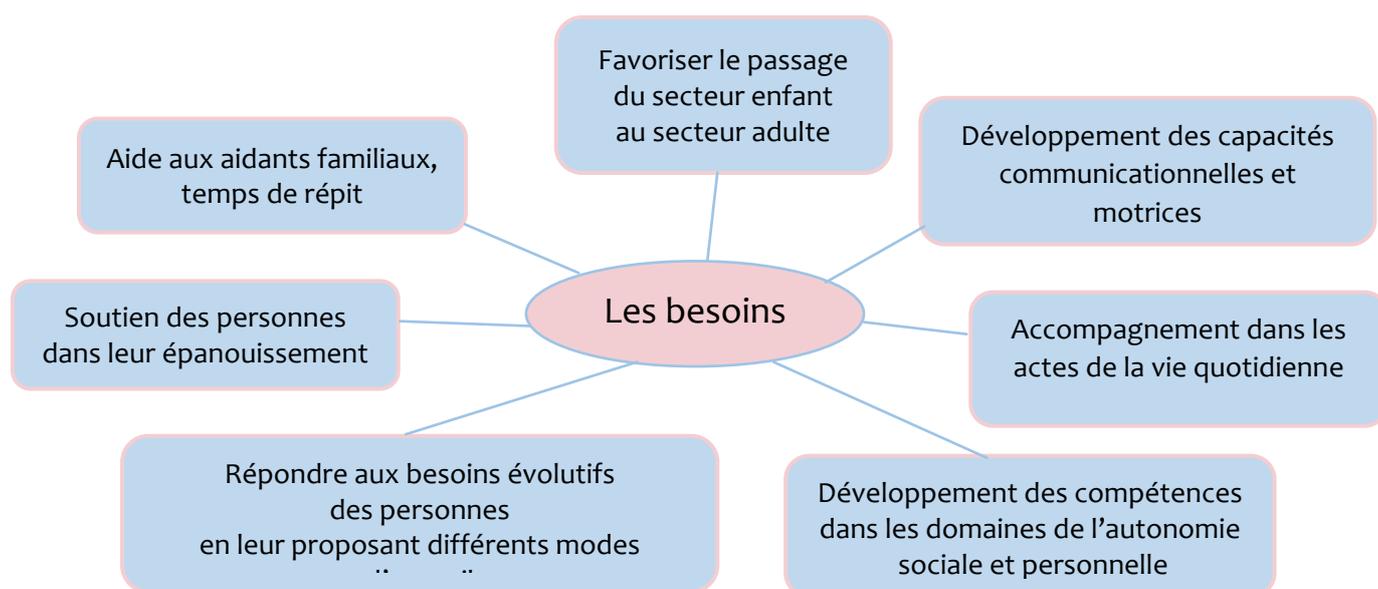
Nom de la structure	MAS « Lucie Nouet »
Adresse de la structure	3 impasse Frédéric Chopin – BP 34 81370 Saint-Sulpice La Pointe
Coordonnées téléphoniques	05 63 40 07 71
Adresse électronique	mas@apajh81.org
Nom du directeur	Madame Patricia BABY
Type de structure	Maison d'Accueil Spécialisée
Capacité et modalités d'accueil	54 places dont 3 en Accueil de jour et 3 en Accueil Temporaire
Numéro FINESS	81 000 406 9
Date de création	1984
Nature et date du dernier arrêté d'autorisation	Arrêté du 16 décembre 2016 portant autorisation d'extension de capacité à compter 1 ^{er} janvier 2017
Organisme gestionnaire	APAJH du Tarn

1- Les besoins des personnes accompagnées

Nombre de résidents au 31/12 - Hébergement - Accueil de jour - Accueil temporaire	47 Internat 3 places autorisées 3 places autorisées
Nombre d'admissions en cours d'année	7
Nombre de sortants + raison	5 (2 Décès – 1 placement dans un autre Ets – 2 réorientés (AT vers internat))
Nombre de journées théoriques	17 453 (internat + AT) 496 AJ
Nombre de journées réalisées	16 781 internat 773 accueil temporaire 527 accueil de jour
Taux d'occupation	105 % et 106 %
Nombre de personnes sur liste d'attente	39 demandes internat (données Via Trajectoire) 18 en AJ et 18 en AT

La **moyenne d'âge** est de :

- **56 ans** en **internat** (17 ont entre 50 et 59 ans et 19 ont plus de 60 ans),
- **32 ans** en **accueil de jour**,
- **40 ans** en **accueil temporaire** (la majorité ont entre 18 et 29 ans, suivi de la tranche 50-59 ans).



2- La participation des personnes

➤ Réunions de Projet Personnalisé et évaluation :

En 2019, **27 réunions** ont été réalisées concernant les **projets et évaluations du projet personnalisé**. Chaque réunion a concerné 2 à 3 projets à chaque fois. Sur **61 invitations**, 4 résidents, 4 parents et 2 représentants légaux étaient **présents**. Des rendez-vous ont été proposés pour les personnes absentes en fonction de leur disponibilité.

➤ Le conseil à la Vie Sociale (CVS) :

Instance **essentielle** dans la **communication et la participation** de tous ses membres à la vie de l'établissement. Il y a eu **2 réunions** en 2019 (juin et décembre 2019).

Un **compte rendu** est adressé après validation à chaque famille et diffusé aux professionnels vers une retransmission auprès des usagers.

3- Les temps forts de l'année

- ✓ Repas avec salariés et personnels pour le départ du Directeur.
- ✓ Repas Famille le 21 Juin avec la nouvelle directrice.
- ✓ Repas de Noël avec les familles sur le thème AFRICAÏN en collaboration avec l'ASSOCIATION WOMBERE - HANDICAPABLE.

4- Les partenariats, les coopérations

- ⇒ **Animation** : Algorythme et Festival du rire.
- ⇒ **Soin** : Résopalid 81, CH Lavour, CH Castres/Mazamet.
- ⇒ **Centre de formation** : St Simon, croix rouge, IFSI, IFASS, IFRAS.

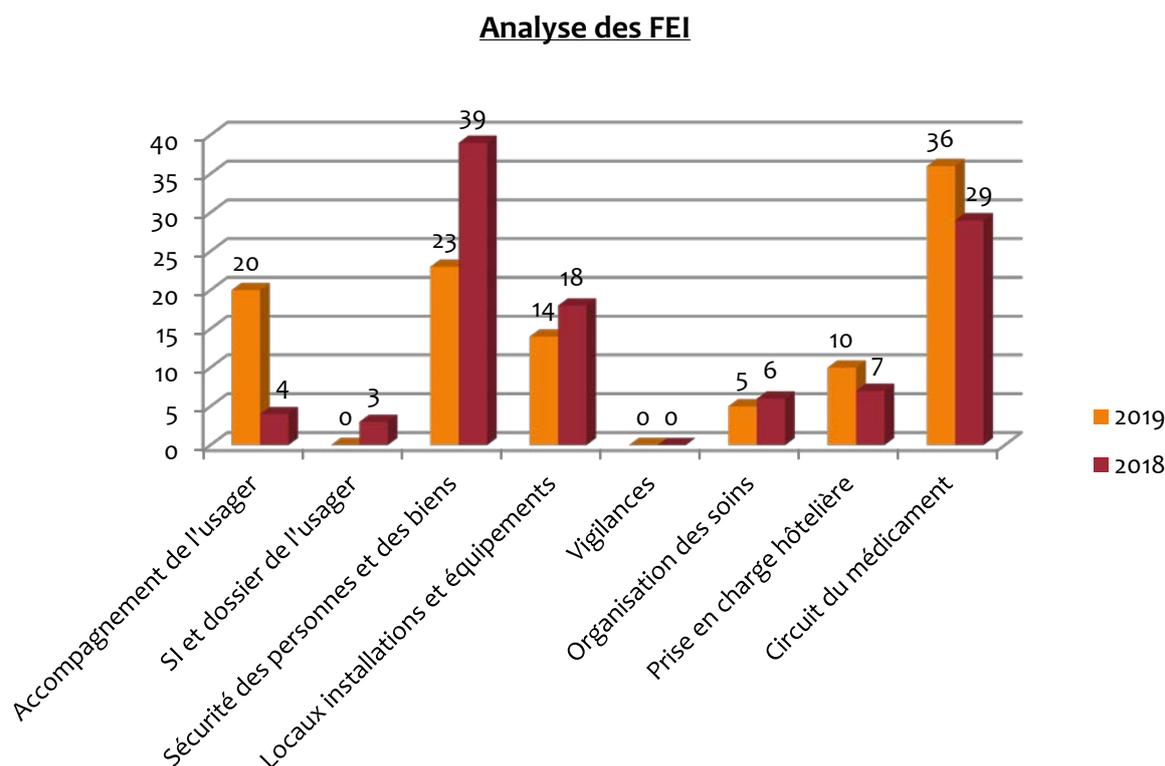
5- La démarche qualité

➤ Au sein de la MAS

La démarche d'amélioration continue se poursuit dans le cadre d'un **copil associatif**. Un groupe de travail s'est créé avec les équipes de direction des établissements afin de **réaliser une enquête** auprès des salariés sur démarche Qualité.

Il n'y a pas eu de réunion de Copil au sein de la MAS. Mais la démarche qualité continue, révision de certaines procédures, mises en place de nouvelles. Suivi des traçabilités dans tous les services.

- **Nombre de fiche d'évènement indésirables : 108.**
- **Nombre de plainte : 0.**
- **RGPD : mise en œuvre et suivi.**



➤ **Au niveau associatif**

Un diagnostic global est en cours afin de nous permettre de **nous projeter sur les 5 ans à venir** pour réussir **la transformation de l'offre** qui est attendue (inclusion, modularité, personnalisation, décloisonnement interinstitutionnel...).

Cette approche **transversale et décloisonnée** de nos organisations est aujourd'hui indispensable pour réussir **à relever le défi** de :

- ⇒ l'innovation de nos pratiques et de nos réponses,
- ⇒ développer une GPEC incarnée, un plan de développement des compétences coordonné et une démarche qualité de vie au travail.

6- Le développement des compétences, la formation professionnelle

Ce sont **44 professionnels** qui ont pu suivre, en 2019, une ou plusieurs formations. Ces actions sont rendues possibles par la contribution de l'employeur à la formation continue, mais également par l'OCPO UNIFAF avec des actions collections.

Les thématiques principales :

- Les activités des personnes gravement handicapées.
- Evolution et diversification des réponses d'accompagnement.
- Passer d'une logique de place à une logique de parcours.
- Aromathérapie.
- Autorité éducative : gérer des situations conflictuelles.
- Sensibilisation à la RGPD.
- Formation pratique à la méthode HACCP, Habilitation électrique, SST et formation incendie.

En complément, l'ensemble des professionnels de la MAS, toutes catégories confondues, a bénéficié de **13 séances de GAP**.

Il a également été mis en place des **séances de théâtre** forum pour 24 professionnels.

8- Les instances du personnel, Le dialogue social

L'année 2019 a été marquée par l'organisation des **élections professionnelles** au sein de chaque bassin de l'APAJH du Tarn.

Le 1^{er} tour a eu lieu le 24/01/2019 et le second tour le 07/02/2019.

La nouvelle instance représentative du personnel mise en place au sein du bassin Ouest, le C.S.E., est composé de 8 élus (collèges salarié et cadre), 4 titulaires et 4 suppléants, dont trois d'entre-deux élus membres de la CSSCT et 1 référent « Harcèlements sexuels et agissements sexistes ».

Durant l'année 2019
6 réunions C.S.E.
ordinaires
et 1 extraordinaire
se sont tenues.

9- Les finances

1. L'Activité

Les activités réalisées 2019 par rapport au prévisionnel sont de :

- 527 jours pour l'externat soit +127 jours d'accueil
- 16.784 jours pour l'internat soit +384 jours d'accueil
- 773 jours soit +223 jours d'accueil

2. Les Charges :

a. Groupe 1 : Dépenses d'exploitation courante

	CA 2018	Budget Exécutoire 2019	CA 2019	Écart BP Alloué/CA
Groupe 1 afférent à l'exploitation courante	503.732,32	527.800,00	530.422,46	+2.622,46

On note ainsi un écart de 2.622,46 € entre le CA et le budget Exécutoire 2019.

Globalement, le groupe est équilibré.

On peut noter que les Achats non stockés sont en économies (-22k€), du fait d'une moindre consommation du poste Alimentation et viennent atténuer la prestation d'alimentation à l'extérieur en dépassement (+46k€).

Les postes Nettoyage à l'extérieur et Divers n'ont pas été consommés d'où une économie de 21k€.

Les autres postes en économies viennent atténuer cet écart.

b. Les charges de personnel

La CCNT 66 a été appliquée à l'ensemble des personnels.

La valeur du point appliquée est fixée à 3.80 € pour l'année 2019.

	CA 2018	Budget Exécutoire 2019	CA 2019	Écart BP Alloué/CA
Groupe 2 afférent au Personnel	3.589.566,31	3.138.024,06	3.617.936,88	+479.912,82

On observe un écart de 480k€ € entre le CA 2019 et le Budget Exécutoire 2019.

On note :

- Dépassement des rémunérations (CDI) pour 130k€ (dont Départs à la retraite 80k€).

- Dépassement des rémunérations (CDD) pour 191 k€ concernant les remplacements pour maladie et les mises à disposition. Une compensation est en produits (Groupe II) pour 257k€.

Une partie des dépassements est compensée par les remboursements sur rémunération mais également en Produits pour la refacturation des mises à disposition de personnel et les avantages en nature.

Nous pouvons noter que les postes, Rémunérations d'intermédiaires et Autres charges de personnel sont en économies pour 49 k€.

c. Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure

	CA 2018	Budget Exécutoire 2019	CA 2019	Écart BP Alloué/CA
Groupe 3 afférent à la structure	683.834,58	790.307,70	718.233,41	-72.074,29

On note une économie de 72 k€€ entre le CA et le Budget Exécutoire 2019.

A l'exception des postes, Entretien et réparations (+6 k€) et Impôts et taxes (+2k€), les autres postes sont en économies.

Essentiellement cela concerne les investissements différés et les CNR.

3. LES PRODUITS :

a. Les Produits de la tarification

	CA 2018	Budget Exécutoire 2019	CA 2019	Écart BP Alloué/CA
Montant des Produits de la tarification (73)	4.042.407,28	4.111.131,76	4.111.131,76	+0.00

La dotation globale ainsi que le CNR ont été perçus en totalité.

b. Groupe 2 : Autres produits relatifs à l'exploitation

	CA 2018	Budget Exécutoire 2019	CA 2019	Écart BP Alloué/CA
Autres produits relatifs à l'exploitation	609.775,70	337.000,00	634.475,56	298.475,56

Ce groupe est fortement excédentaire de 298k€.

Ceci est principalement lié :

- Aux Produits +134.792,04€ pour la facturation de personnel mis à disposition (96k€), les avantages en nature (16k€) et les autres facturations (loyers)
- Aux Forfaits journaliers +21.140,04€

- Aux Indemnités Journalière de Sécurité Sociales 138.381,42€.

c. Groupe 3 : Produits financier et Produits non encaissables

	CA 2018	Budget Exécutoire 2019	CA 2019	Écart BP Alloué/CA
Autres produits relatifs à l'exploitation	78.029,33	8.000,00	62.316,51	+54.316,51

Ce groupe est excédentaire du fait des CNR perçus.

4. LA SYNTHÈSE DU RESULTAT

a. Le résultat comptable

Le compte de résultat, dégage un déficit comptable de -50.352,12€.

RESULTAT
-57.668,92€.

b. Le passage du résultat comptable au résultat administratif

Le résultat comptable doit être retraité.

	Proposé par l'établissement
Résultat comptable 2019	50.352,12€.
+ Reprise du déficit 2016	
+ Reprise sur la Réserve de compensation des charges d'amortissement	
+ Réintégration de la variation de provision pour congés à payer	-11.347,29 €
+ Réintégration de la provision pour départ à la retraite non prévue au BP 2018	
+ Réintégration de la provision pour CET non prévue au BP 2018	
Résultat administratif corrigé	-69.016,21

c. Proposition d'affectation du résultat

Résultat administratif à affecter	-69.016,21
--	-------------------

Il est proposé d'affecter ce résultat :

- au compte 11519 : Résultat déficitaire pour : **41.516,21€**
- au compte 10686 : Réserve de compensation pour **27.500,00€**

10- Les perspectives d'évolution, les projets pour 2020

« Changer est le principe de tout organisme vivant et une organisation ne vit que parce qu'elle bouge. »

Jean-Philippe TOUTUT.

➤ **Changement des plannings**

La Direction souhaite aujourd'hui revoir **l'organisation du travail**, en lien avec la réglementation (CCN 66) et la qualité de vie au travail. En effet, les salariés travaillent actuellement en 13 heures journées le week-end (soit 26h – possible grâce à une dérogation de la DIRECCTE). Les professionnels travaillent ainsi 1 week-end sur 3. Cette organisation engendre **beaucoup de fatigue et d'arrêt maladie**.

Le travail engagé pour **transformer les CAE en embauche en CDI** à 0.70 ETP pour 4 personnes rend possible cette réorganisation. Aussi, des plannings ont été proposés aux élus et à l'ensemble du personnel afin de mieux répartir la charge de travail en passant à 1 week-end sur 2 travaillés, en 7 heures jour.

Cette organisation, qui devait se mettre en place au 6 avril 2020 est reportée à date inconnue, suite au COVID-19.

➤ **Mouvement du personnel**

Nous constatons que **la mobilité au sein des unités de la MAS** reste **difficile**.

La Direction souhaite ainsi impulser **une dynamique de mobilité du personnel** afin de :

- Prévenir la chronicité ou l'usure,
- Maintenir la motivation et la dynamique en faveur d'une meilleure qualité d'accompagnement des résidents,
- Eviter l'appropriation d'un lieu de part et d'autre,
- Maintenir une juste distance avec les résidents et les familles,
- Permettre de réinventer et de se réinventer en permanence,
- D'avoir un regard nouveau sur une personne, sans préjugé ou pressenti,
- Permettre à la personne accompagnée de nouvelles expériences,
- Permettre la désinstitutionnalisation.

➤ **PADU**

La PADU accueille actuellement 3 accueils de jour, 3 accueils temporaires et 3 personnes en hébergement permanent.

Au fur et à mesure des départs de résidents, nous souhaiterions « réorienter » ces personnes hébergées sur les unités d'hébergement et ainsi **transformer ces 3 places**

d'hébergement en AJ et AT afin que la PADU soit un **dispositif à part entière** destiné à ces types d'accueil.

➤ **Habitat inclusif**

L'association, grâce au terrain dont nous disposons sur la MAS Lucie Nouet, souhaite se **positionner sur un projet d'habitat inclusif**. Nous attendons un appel à projet en ce sens.

11- Les annexes

- ⇒ Plan de formation
- ⇒ Comptes administratifs
- ⇒ Plan d'amélioration continue

→ **ECOUTE - ECHANGE**

→ **REPONSE ACCOMPAGNEE
POUR TOUS**

→ **ZERO SANS SOLUTION**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT
PARTENARIATS**

→ **FORMATION
PROFESSIONNELLE**

→ **ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT INCLUSIF**

