

RAPPORT D'ACTIVITE 2021

Maison d'Accueil Spécialisée Lucie Nouet

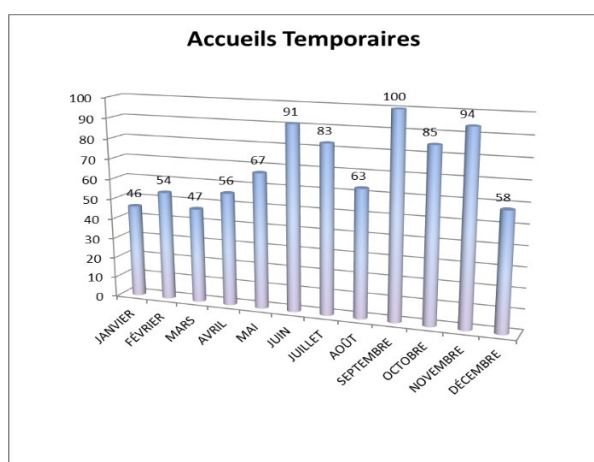


Identification de la structure

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	M. Uvaldo POLVOREDA
Type de structure	Maison d'Accueil Spécialisée
Capacité et modalités d'accueil	56 places dont 5 en Accueil de jour et 5 en Accueil Temporaire
Numéro FINESS	81 000 406 9
Date de création	10 octobre 1984
Nature et date du dernier arrêté d'autorisation	Arrêté du 8 juin 2021 portant transformation du SSIAD-PH Lucie Nouet au profit de la MAS Lucie Nouet
Organisme gestionnaire	APAJH du Tarn

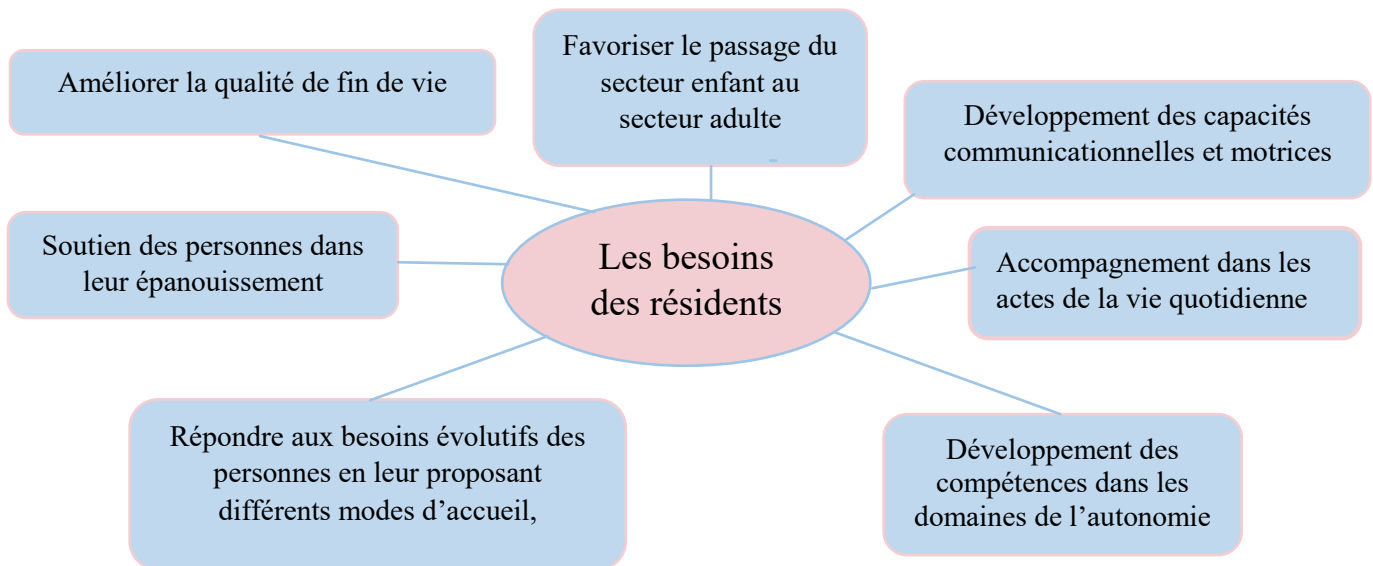
1- Les besoins des personnes accompagnées

Résidents au 30/06/2021 et au 31/12/2021		
- Hébergement	48	46
- Accueil de jour	3	5
- Accueil temporaire	3	5
Nombre d'admissions en cours d'année	10 (5 en internat - 2 accueils de jour et 3 accueils temporaires)	
Nombre de sortants + raison	8 sortants dont 3 décès (4 réorientés de l'accueil temporaire vers l'internat – 1 retour en famille)	
Nombre de journées théoriques	<ul style="list-style-type: none"> - Hébergement : 17155 - Accueil de jour : 875 - Accueil temporaire : 1440 	
Nombre de journées réalisées	<ul style="list-style-type: none"> - Hébergement : 15 438 - Accueil de jour : 975 - Accueil temporaire : 828 	
Taux d'occupation	<ul style="list-style-type: none"> - Hébergement : 94% - Accueil de jour : 102 % - Accueil temporaire : 52 % 	
Nombre de personnes en demande d'accueil	55 personnes dont 45 demandes d'internat (dont 9 demandes sont combinés à de l'accueil de jour et / ou temporaire) et 6 demandes d'accueil temporaire et/ou accueil de jour	



Moyenne d'âge selon les types d'accueil :

- 55 ans en hébergement continu (16 ont entre 50 et 59 ans et 18 ont plus de 60 ans)
- 30 ans en accueil de jour
- 36 ans en accueil temporaire (10 ont moins de 40 ans, 3 ont plus de 50 ans)



Le Projet d'Établissement 2017/2021 écrit en 2016/2017 a permis de développer les éléments suivants :

- Le concept de « *prendre soin* » défini par Walter Hesbeen pour les actes de soins ;
- La prise en compte et l'accompagnement des personnes dans leur vieillissement avec une dynamique impliquée dans les soins palliatifs et la fin de vie ;
- Favoriser des espaces de calme-retrait et d'apaisement ;
- Promouvoir une qualité de vie au travail et instaurer une gestion des risques professionnels ;
- Maintenir une réponse adaptée inscrite dans offre diversifiée et d'urgence par la Plateforme d'Accueil Diversifiée et d'Urgence (temps de répit et aide aux aidants) ;
- Une prise en charge médicale et paramédicale ouverte sur le territoire pour une continuité des soins (partenaires médicaux) ;
- Un projet d'ouverture vers l'extérieur et la santé par les activités sportives adaptées (hors crise sanitaire actuelle).

Le SSIAD rattaché à la MAS (autorisé pour 7 places) a fermé ses portes le 30 juin 2021

Il a été très difficile de réaliser l'ensemble des soins nécessités par chaque situation :

- Difficulté de recrutement, notamment d'infirmiers ;
- Organisation des plannings peu compatible avec le cadre des droits conventionnels ;
- Organisation des plannings peu compatible avec les attentes d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés ;
- Effectif beaucoup trop petit pour être attractif, notamment en matière d'emplois ;

La mutualisation des professionnels avec la MAS a montré ses limites et le SSIAD-PH a été fermé au profit d'un déploiement de places modulaires à la MAS portant le dispositif à 5 places d'accueils de jour et 5 places d'hébergement temporaires. La décision a été prise dans le cadre du dialogue de gestion avec l'ARS en fin 2020.

2- La participation des personnes

⇒ Réunions de Projet Personnalisé et évaluations :

En 2021, 25 réunions ont été réalisées concernant les projets et évaluations du projet personnalisé. De plus, 7 réunions supplémentaires de projets personnalisés ont été réalisées. Ces réunions étaient des réunions de report dues à la crise sanitaire sur la période de fin d'année 2020. Chaque réunion a concerné 2 à 3 projets à chaque fois.

⇒ Le conseil de la Vie Sociale :

Le Conseil de la vie sociale s'est réuni quatre fois en 2021, le 18 Mars, le 1^{er} et le 15 juillet et le 7 décembre 2021.

L'année 2021 aura été marquée par les élections du CVS en octobre avec, notamment, un nombre de candidats importants : 4 résidents, 4 représentants suppléants des résidents et 4 représentants des familles.

3- Les temps forts de l'année : innovations - expérimentations de nouvelles organisations

La période de dé-confinement engagée depuis le début de l'année grâce à la politique de vaccination liée à la COVID-19, a permis à l'établissement de développer, peu à peu des actions afin de retrouver le fonctionnement antérieur à la crise sanitaire.

En termes de direction, le départ de Mme Patricia BABY en tout début d'année a été suivi de l'intérim de M. Jérôme CARCENAC jusqu'à l'été et l'arrivée de Mme Stéphanie MASSIER sur le poste de Directrice Adjointe Administrative. L'arrivée de M. Uvaldo POLVOVEDA en septembre jusqu'alors connu dans l'association pour être directeur du bassin sud, puis du pôle habitat et vie sociale et expertise autisme-enfance. Par cette arrivée, il a pris la direction du pôle dépendance regroupant la MAS Lucie Nouet et l'accueil de jour Dame Guiraudé situé à Lavar. Ensuite, M. CARCENAC prenant un nouveau poste hors association, Mme Ouahida CHOUITI-NAÏB a pris ses fonctions de Directrice Adjointe du pôle dépendance le 4 octobre 2021.

4- Les nouveaux partenariats, Les nouvelles coopérations

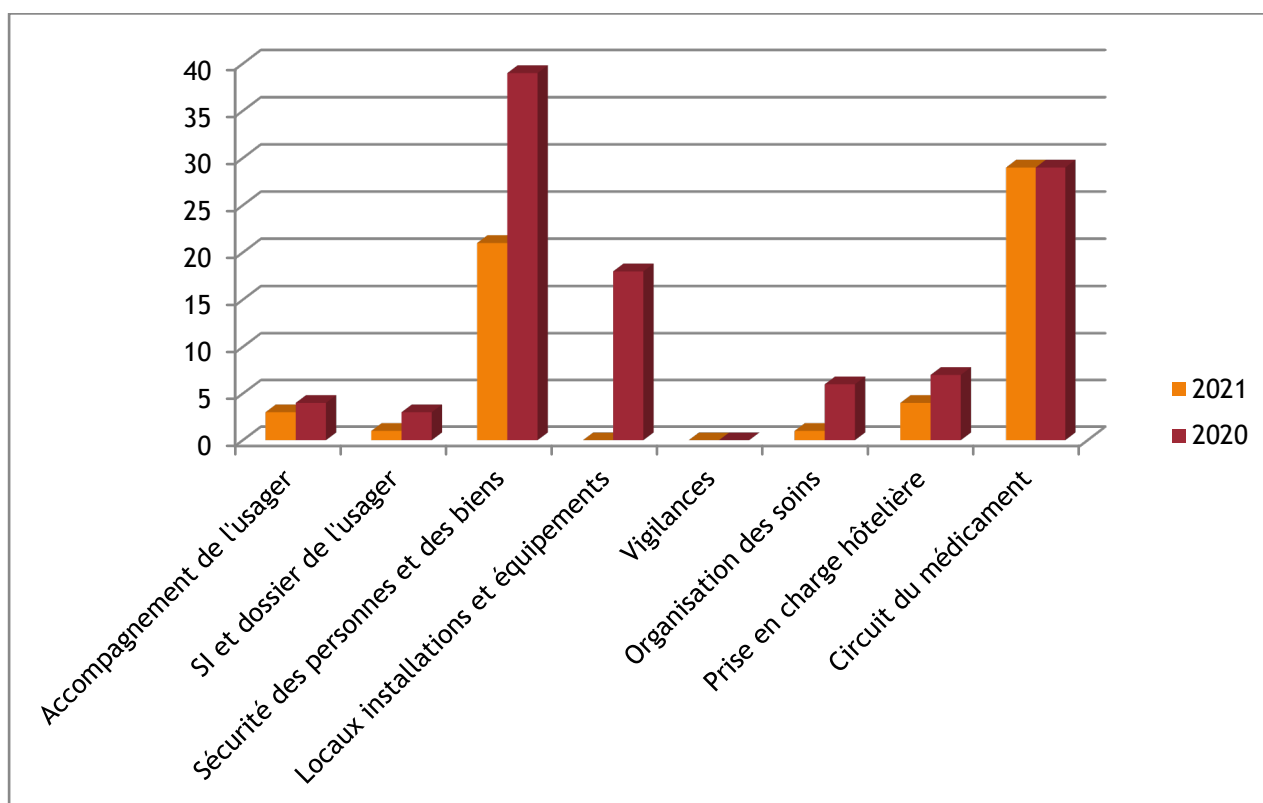
- ⇒ L'association ARC en CIEL a engagé une action qui perdure sur 2021 orientée vers l'exploration des pratiques professionnelles intégrant des mises en situations pour les professionnels au sein d'ateliers de 3 heures pour tous à une fréquence de deux fois mois.
- ⇒ Des séances de psychothérapie (séances individuelles pour les personnes accueillies), comme des séances individuelles et collectives concernant les salariés (décès résidents) à leur demande, ont été mises en place avec un intervenant psychologue extérieur à la suite du départ du psychologue de l'établissement.

5- La démarche qualité

La démarche d'amélioration continue s'est poursuivie au travers des nécessités relatives à la crise sanitaire et aux exigences liées dans le cadre de la lutte contre le risque épidémique. De plus, l'action engagée par le siège social au travers de l'organisme Ressourcial pour la mise aux normes inhérentes au Règlement Général de Protection des Données (RGPD) a permis l'inventaire des données dont celles dites sensibles pour ensuite développer en 2022 des travaux intégrant la sécurisation informatique.

Il n'y a pas eu de réunion de Copil à proprement parler au sein de la MAS. Cependant, le dispositif de démarche qualité a réalisé des actions : révisions de certaines procédures, mises en place de nouvelles. Suivi des traçabilités dans tous les services.

- Nombre de fiche d'évènements indésirables : 59 (contre 107 en 2020)
- Constats de chute : 15
- Nombre de plainte : 0
- RGPD : mise en œuvre et suivi



6- Le développement des compétences, La formation professionnelle

Bilan des formations réalisées à la MAS sur l'année civile 2021				
Nom de la Formation	MAS	Nombre de jours de formation	Nombre d'heures de formation	Nombre total
FORMATIONS INDIVIDUELLES				
DE AES (Contrat Pro)	1	17	118	118
CAFDES	1	30	210	210
FORMATIONS PLURIANNUELLES				
Communication alternative et améliorée (7 JOURS DE FORMATION => 5 jours en 2021 et 2 jours en 2022)	14	5	35	490
FORMATIONS COLLECTIVES				
Protection de l'utilisateur et du professionnel en situation de violence	2	3	21	42
Autodétermination GPE 1	4	2	14	56
Autodétermination GPE 2	4	2	14	56
Autodétermination GPE 4	4	2	14	56
Handicap et Comportement Alimentaire MAS	8	3	21	168
CNV - Communication non violente MANAGERS DE PROXIMITE	4	2	14	56
FORMATIONS SECURITE				
Habilitation électrique (30/03/2021)	2	1	7	14
Habilitation électrique (23/09/2021)	6	1	7	42
Sensibilisation aux risques routiers (02/06/2021)	2	1	7	14
SST initiale (22 et 23/02/2021)	6	2	14	84
Equipier de 1ère intervention (EPI) 24/06/2021	10	1	7	70
Equipier de 1ère intervention (EPI) 29/06/2021	8	1	7	56
Equipier de 1ère intervention (EPI) 14/09/2021	11	1	7	77
Equipier de 1ère intervention (EPI) 15/06/2021	5	1	7	35
Equipier de 1ère intervention (EPI) 12/11/2021	7	1	7	49
Recyclage SST (08/12/2021)	7	1	7	49
ACTIONS COLLECTIVES REGIONALES (ACR)				
Sensibiliser les fonctions supports aux différents handicaps et pathologies existantes	4	2	14	56
Gestion de la violence	2	3	21	42
FORMATIONS LOGICIEL HARMONY RH				
Module 1 : Administration et gestion du planning Harmony RH	6	2	14	84
TOTAL	118	84	587	1924

7- Les instances du personnel, Le dialogue social

⇒ L'année 2021 a comptabilisé 8 CSE et 2 CSE extraordinaires. Trois axes majeurs ont été travaillés : l'organisation des mesures barrières, le confinement et la gestion des périodes de « cluster », ainsi que l'organisation générale de l'établissement.

⇒ La mise en place de 15 groupes de travail ouvert au volontariat des professionnels a été constitué. 75% des professionnels se sont inscrits sur ces groupes de travail et un calendrier sur le 1^{er} semestre 2021 a été fixé. Les thèmes des groupes de travail prennent appui sur le décret du 20 mars 2009 relatif aux MAS, l'évaluation des besoins selon SERAFIN-PH et le projet associatif.

9- Les finances

1. L'ACTIVITE :

Les activités réalisées en 2021 par rapport au prévisionnel sont de :

- 975 jours pour le semi-internat soit -167 jours d'accueil ;
- 15.438 jours pour l'internat soit +38 jours d'accueil ;
- 828 jours pour l'accueil temporaire soit -772 jours d'accueil.

2. LES CHARGES :

a. Groupe 1 : Dépenses d'exploitation courante

	CA 2020	Budget Exécutoire 2021	CA 2021	Écart BP Alloué/CA
Groupe 1 afférent à l'exploitation courante	573.991,75	632.000,00	682.652, 92	+50.652,92

On note ainsi un écart de +50.652,92€ entre le CA et le budget Exécutoire 2021.

L'ensemble des postes de ce groupe sont en économie à l'exception des Achats non stockés qui sont en dépassement de 79.097,11€.

Dans les achats non stockés :

- Le poste Energie et Chauffage est en dépassement de 76k€ par rapport à l'alloué de 104k€. Un audit énergétique a été réalisé et des préconisations ont été faites.
- Les achats COVID représentent 9.8k€.

Les Prestations à caractère médico-social n'ont pu être effectuées en raison des restrictions liées à la COVID.

b. Les charges de personnel

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

La valeur du point appliquée est fixée à 3.82 € pour l'année 2021.

	CA 2020	Budget Exécutoire 2021	CA 2021	Écart BP Alloué/CA
Groupe 2 afférent au Personnel	3.431.477,24	3.486.717,35	3.339.745,76	-229.727,67

On observe un écart de -229.727,76€ entre le CA 2021 et le Budget Exécutoire.

Cet écart s'explique principalement par :

- Le non remplacement de la direction de l'établissement ;
- Le non remplacement des postes non pourvus dans l'attente de la nouvelle direction. La nouvelle direction, en place depuis septembre 2021, a recruté en fin d'année une partie de ces postes et a continué ses recrutements en 2022.

Depuis Mars 2020, nous avons recours à une agence de travail temporaire (Coop Emploi), pour le remplacement des absences de personnels d'où le Poste Personnel extérieur à l'établissement (511.821,99€). Il est en dépassement de 133.821,99€ du fait du non recrutement des personnels.

L'économie sur ce groupe a permis de compléter la provision pour Indemnité de départ à la retraite et litiges (Cf. Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure).

c. Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure

	CA 2020	Budget Exécutoire 2021	CA 2021	Écart BP Alloué/CA
Groupe 3 afférent à la structure	1.217.959,07	870.831,00	978.055,54	+107.224,54

On note dépassement de 107.224,54€ entre le CA et le Budget Exécutoire 2021.

Ce dépassement est essentiellement lié aux provisions pour Indemnités de départ à la Retraite et aux litiges pour 125.993,00€ (Ces provisions ont été possible en raison des économies sur le groupe II).

Elles permettront de ne pas impacter les exercices futurs des indemnités versées.

La provision pour Indemnité de Départ à la Retraite sera ajustée en dotation et reprise chaque année en fonction de l'évolution de l'ancienneté des salariés et des départs de l'année en cours.

La totalité de la provision calculée au 31/12/2021 est affectée au 153000 Provisions pour pensions et obligations.

La provision pour renouvellement des immobilisations a été doublée du fait du dépassement du poste chauffage et donc des renouvellements à opérer.

La consommation des CNR sur la période est de 99.073,00€.

3. LES PRODUITS :

a. Les Produits de la tarification

	CA 2020	Budget Exécutoire 2021	CA 2021	Écart BP Alloué/CA
Montant des Produits de la tarification (73)	4.277.464,30	4.358.207,35	4.358.207,35	+0.00

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

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

	CA 2020	Budget Exécutoire 2021	CA 2021	Écart BP Alloué/CA
Autres produits relatifs à l'exploitation	674.545,55	555.560,00	648.971,65	+93.411,65

Ce groupe est excédentaire de 93k€.

Cet excédent constitue des recettes en atténuation en lien avec le Groupe II des charges :

- Aux Produits +81.201,03€ pour la facturation de personnel mis à disposition (79k€), et les autres facturations (loyers) ;
- Aux Indemnités Journalière de la sécurité sociale +78.611,07€.

Le montant des recettes du Forfait Journalier est déficitaire de 26.240€.

c. Groupe 3 : Produits financiers et Produits non encaissables

	CA 2020	Budget Exécutoire 2021	CA 2021	Écart BP Alloué/CA
Autres produits relatifs à l'exploitation	336.060,14	78.781,00	45.850,33	-29.930,67

Ce groupe est déficitaire du fait de la non reprise de Provisions pour grosse réparations (43k€).

Les reprises de CNR représentent 41k€.

4. LA SYNTHÈSE DU RESULTAT :

a. Le résultat comptable

Le compte de résultat, dégage un excédent comptable de **+52.575,11€**.

RESULTAT
+52.575,11€

b. Le passage du résultat comptable au résultat administratif

Le résultat comptable doit être retraité.

	Proposé par l'établissement
Résultat comptable 2021	+52.575,11€
+ Reprise excédent/déficit 2019	
+ Reprise sur la Réserve de compensation des charges d'amortissement	
+ Réintégration de la variation de provision pour congés à payer	-15.992,03€
+ Réintégration de la provision pour départ à la retraite non prévue au BP 2020	
+ Réintégration de la provision pour CET non prévue au BP 2020	
Résultat administratif corrigé	+36.583,08€

c. Proposition d'affectation du résultat

Résultat administratif à affecter	+36.583,08€
--	--------------------

Il est proposé d'affecter ce résultat :

- Au compte 11503 : Report à nouveau affecté au financement de mesures d'exploitation n'accroissant pas les charges d'exploitation des exercices suivants celui auquel le résultat est affecté : **36.583,08€**.

9- Les perspectives d'évolution, Les améliorations projetées, Les projets pour 2022

⇒ Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, développer les actions envers les pairs-aidants pour favoriser le maintien à domicile et l'accueil temporaire :

- En augmentant la file active de l'accueil de temporaire (AT), pour élargir le nombre de personnes accueillies afin de développer ou maintenir leurs acquis et leur autonomie et faciliter ou préserver leur intégration sociale. L'AT propose une solution d'urgence ou non à une interruption momentanée de prise en charge, afin d'éviter les ruptures de parcours.
- En organisant, pour l'entourage, aidants proches, et les professionnels des formations et informations sur différents thèmes, afin de préserver leurs capacités d'accueil, de prévenir les situations d'urgence et de favoriser un environnement serein pour la personne accompagnée ainsi que pour son aidant-proche aussi bien physique que psychologique. Les thèmes aborderont seront l'offre d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap dans le Tarn, l'identification des ressources possibles (humaines, financières et institutionnelles), les formations pratiques (gestion de la violence, déglutition, prévention des risques liées à l'activité physique...) et soutien et écoute des pairs-aidants.

⇒ Mener une politique d'ouverture et partenariale au niveau du territoire, développer les projets afin d'interagir avec les partenaires et citoyens du territoire :

La visibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap passe par une ouverture sur le territoire, en l'occurrence de Saint-Sulpice-la-pointe, mais plus largement le Tarn. Si l'inclusion a une importance fondamentale pour l'APAJH du Tarn, il est nécessaire de l'entretenir lorsqu'il s'agit de « sortir des murs » de la MAS. Ainsi notre objectif premier est de créer des liens forts et pérennes avec les partenaires et citoyens de notre territoire.

Pour se faire, nous procéderons selon 2 axes :

- 1/ Sortir de l'entre soi de la MAS en développement des partenariats avec :
 - L'AFSL, permettant ainsi aux résidents de la MAS de participer à des rencontres sportives à l'extérieur.
 - L'IFSM de Lavaur, IFAS d'Albi permettant ainsi aux résidents d'exprimer leur autodétermination et leurs désirs aux futurs professionnels en formation.
 - La médiathèque, afin de s'ouvrir à la culture.

- Le musée de l'automobile, permettant ainsi aux résidents de s'acculturer mais également de participer à des événements (expositions, défilés...).

2/Attirer le public à la MAS : en proposant des activités permettant aux citoyens de venir à la MAS :

- En développant des partenariats avec des associations culturelles afin de mettre en place des expositions, représentations, cirque... dans les murs de la MAS et ouvert à tous publics.
- En créant en interne un jardin/ferme pédagogique ayant également une fonction de balade sportive.
- En instaurant des rendez-vous fixes à type d'après-midi dansants ou lotos...

⇒ **Améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap, Adapter les actions de préventions et de dépistage aux caractéristiques des personnes accompagnées pour les aider à gérer au mieux leur santé :**

Mener, poursuivre et développer des actions préventives spécifiques auprès des publics en situation de handicap :

- Prévenir les conduites addictives ;
- Organiser le suivi des dépistages à intervalle régulier (cancers, ...) ;
- Garantir le dépistage et le suivi bucco-dentaire des personnes accueillies ;
- Adapter la stratégie nutritionnelle aux problèmes de santé et aux troubles fonctionnels des personnes accueillies et promouvoir les activités physiques adaptées ;
- Sensibiliser et informer sur la thématique de la vie affective et sexuelle ;
- Sensibiliser et informer sur la thématique du décès et des volontés concernant les obsèques.

⇒ **Améliorer le cadre de la MAS, afin d'améliorer les conditions de vie et de travail :**

Pour renouer avec une qualité de vie et une qualité de vie au travail, nous envisageons dans les prochaines années :

- La réfection du bâti : toiture, mur et sol et démoüstication en lien avec le CSE.

- L'optimisation des espaces de travail avec la médecine du travail et la carsat.
- La mise en place d'outils facilitant la prise en soins des résidents :
 - Investissement et recherche de subvention afin de mettre en place des rails au plafond de chaque chambre ;
 - Étude de la possibilité de mettre en place de puce de saturation au niveau des changes des résidents afin de diminuer toutes manipulations supplémentaires non indispensables.
- La mise en place d'actions préventives :
 - Mise en place d'une cellule d'analyse des accidents de travail en lien avec les membres du CSE, la médecine du travail et le siège social ;
 - Équipement des professionnels (chaussures adaptées...).
- L'amélioration des compétences professionnels :
 - Intégration dans le plan de développement des compétences associatifs de formation « formateurs PRAP2S », afin de former un professionnel dans chaque unité qui formera à son tour la totalité de l'équipe. L'objectif étant de diminuer les TMS.
 - Mise en place de formation en premier secours mentale.

10- *Les annexes*

⇒ Comptes administratifs.

→ **ENTREPRISE APPRENANTE**

→ **ECOUTE – ECHANGE –
CONFIANCE - COHESION**

→ **REPOSE ACCOMPAGNEE
POUR TOUS**



→ **COOPERATION**

→ **DEVELOPPEMENT
PARTENARIATS**

→ **FORMATION
PROFESSIONNELLE**

→ **ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

→ **INCLUSION SOCIALE**

→ **HABITAT CHOISI**

