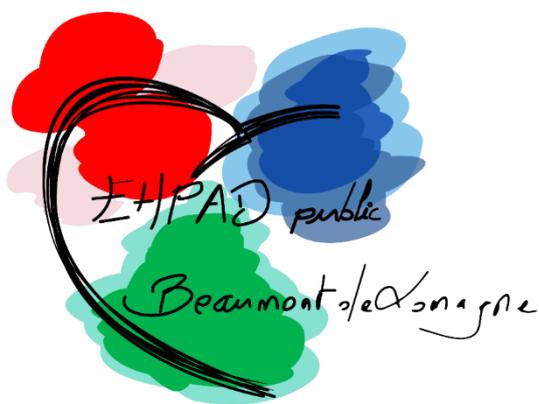


# EHPAD PUBLIC

de

BEAUMONT DE LOMAGNE

## Rapport d'activité 2022





## Table des matières

INTRODUCTION .....	5
I. L'ACTIVITE.....	7
Les résidents .....	7
1. Leur origine géographique .....	7
2. Leur âge .....	7
3. Les mesures de protection.....	7
4. Les bénéficiaires de l'aide sociale .....	8
5. L'évaluation l'autonomie et du besoin en soins.....	8
Les mouvements.....	9
1. L'hébergement permanent .....	9
2. L'hébergement temporaire.....	10
3. Le taux d'occupation.....	10
II. LES INVESTISSEMENTS, LA STRUCTURE .....	11
La maintenance et la sécurité .....	12
1. Le réseau d'eau chaude sanitaire .....	12
2. La sécurité incendie et électrique .....	12
3. La sécurité informatique .....	13
4. La communication.....	13
Le matériel.....	13
1. Le matériel de soins .....	13
2. Le matériel d'hébergement, d'hôtellerie et de bionettoyage.....	13
3. Le matériel de transport .....	14
4. Les autres investissements en matériel.....	14
L'entretien et l'embellissement .....	15
1. Les extérieurs .....	15
2. L'intérieur .....	15
Les opérations de travaux et l'immobilier.....	16
1. Le projet d'unité de vie protégée .....	16
2. La vente de deux maisons.....	16
III. LES ACTIONS ET PROJETS MENES .....	17
L'institution, ses instances et ses textes socles .....	17
1. Les instances .....	17
2. Les documents institutionnels .....	17
3. Perspectives pour 2023.....	18
L'organisation et la sécurité des soins .....	19
1. La nouvelle organisation .....	19
2. Les effectifs infirmiers.....	19
3. La surveillance liée au Covid .....	20
4. La sécurisation du circuit du médicament.....	20
L'accompagnement.....	21
1. Les projets personnalisés (PAP).....	21
2. L'accompagnement par la psychologue .....	23
3. La formation des équipes .....	25
4. Les référents .....	26
5. Les campagnes de dépistage.....	26

6. La restauration .....	26
L'animation et la vie sociale.....	28
1. La fréquentation des activités.....	28
2. Les temps forts de 2022 .....	28
3. Le lien avec les familles et les proches .....	29
4. Perspectives pour 2023.....	29
Les ressources humaines .....	30
1. Adaptation à la réglementation .....	30
2. Actions en faveur de l'emploi.....	31
3. Actions liées à l'organisation .....	31
L'amélioration continue de la qualité et la gestion des risques.....	33
1. (Re)déploiement du logiciel qualité .....	33
2. Préparation à l'évaluation interne .....	33
3. Les évènements indésirables .....	34
4. Les situations à risque pour les professionnels .....	35
5. Le plan canicule.....	35
6. Analyse et maîtrise du risque infectieux.....	35
7. Analyse des pratiques .....	37
8. La surveillance et les alertes .....	37
9. Le suivi sécurité .....	38
L'établissement dans son environnement.....	40
1. La communication externe .....	40
2. L'ouverture de l'établissement et les partenariats.....	40
IV. LE PASA.....	42
Le fonctionnement du PASA .....	42
1. Les objectifs.....	42
2. Les résidents .....	42
1. Le sexe .....	43
2. L'âge.....	43
3. Les pathologies rencontrées .....	43
La fréquentation.....	46
1. Premier semestre .....	46
2. Second semestre.....	46
Axes d'amélioration débutés et projetés .....	47
V. L'ACCUEIL DE JOUR.....	49
Bilan de la fréquentation .....	49
Les profils.....	50
Bilan du transport .....	51
Bilan des activités.....	52
Objectifs pour 2023 .....	54

# INTRODUCTION

Quelle peut être la motivation d'une direction à demander aux agents d'ajouter à leurs tâches quotidiennes la rédaction d'un rapport d'activité ? Il n'est pas besoin d'exercer dans le secteur médico-social pour savoir que tout le monde y est déjà très occupé.

Précisément. A l'instar des autres établissements de France, l'Ehpad public de Beaumont de Lomagne bouillonne chaque jour d'une activité incroyable, s'anime en permanence d'une créativité infinie, se régule par le respect de règles et protocoles qu'il s'est lui-même fixé ou qui lui sont imposés. Que d'énergie déployée au profit des résidents accueillis, de leurs familles, des professionnels qui y exercent et de toutes les personnes qui ont un lien avec l'établissement. Cette énergie est impalpable. Il est donc essentiel qu'elle soit retranscrite afin d'être valorisée.

Ce rapport est le fruit d'un travail important de recensement de tous les projets et actions menées en 2022. Il a pour ambition d'être exhaustif, au moins dans les grandes lignes. Certains rapports ont fait l'objet d'une sélection afin de ne pas surcharger le document. Toutefois, pour plus de détails, vous pouvez demander les rapports suivants auprès de la direction :

- Rapport d'activité hébergement 2022 ;
- Rapport de gestion 2022 ;
- Manuel RABC 2021 de l'Ehpad public de Beaumont de Lomagne ;
- Rapport d'activité de la lingerie ;
- Rapport des ressources humaines 2022 ;
- Rapport d'activité qualité 2022 ;
- Rapport d'activité PAP ;
- Rapport d'activité psychologue ;
- Rapport d'activité PASA ;
- Rapport d'activité de l'Accueil de jour ;
- Rapport animation et vie sociale 2022 ;
- Bilan intermédiaire et final « Gym on ».

Ce rapport comporte plus de cinquante pages et est dense dans son contenu. Il est effectivement difficile de résumer en quelques développements l'activité de l'établissement. Cet exercice sera reproduit les années suivantes avec pour objectif d'être davantage synthétique.

Nul doute que ce document permettra de mettre en valeur le travail quotidien essentiel mené par l'ensemble des agents et parties prenantes de l'Ehpad public de Beaumont de Lomagne.



# I. L'ACTIVITE

L'activité de l'établissement se mesure à l'aide de plusieurs indicateurs permettant d'étudier la provenance des résidents accueillis, leur âge ou encore les mesures de protection dont ils peuvent bénéficier. Au-delà d'un suivi statistique, ces données favorisent l'adaptation de l'accompagnement proposé.

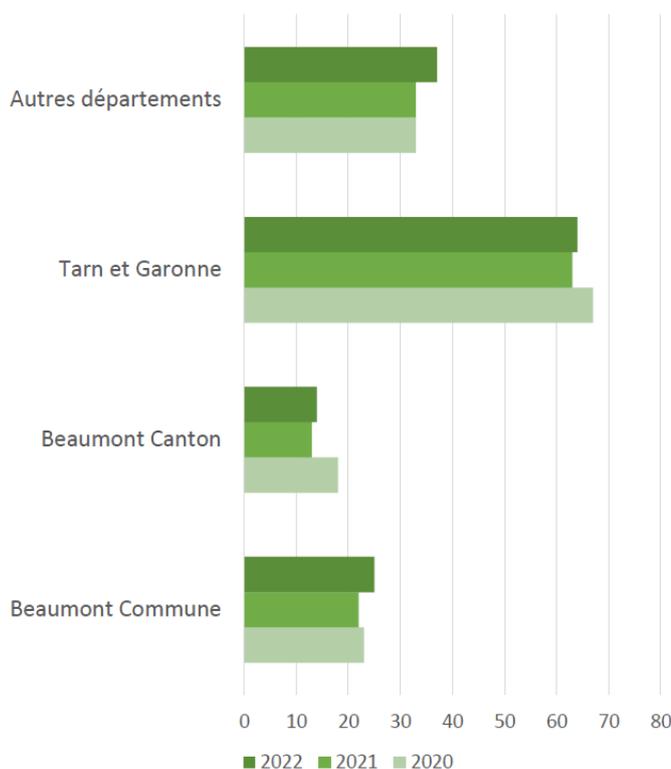
## Les résidents

### 1. Leur origine géographique

Afin d'étudier l'origine géographique, l'établissement prend en compte l'adresse des résidents avant leur accueil.

Le 31 décembre 2022, l'établissement accueillait 140 résidents. Parmi ces résidents, 25 vivaient à Beaumont de Lomagne. Cela représente près de 18% des personnes accueillies. 14 autres provenaient du canton de Beaumont de Lomagne, soit 10%. La majorité des résidents provient d'autres communes du département (46%). Ainsi, au 31 décembre 2022, 74% des résidents sont Tarn-et-Garonnais.

Enfin, 37 résidents étaient domiciliés dans un autre département avant leur arrivée à Beaumont de Lomagne (26%).



Le graphique ci-avant illustre les grandes tendances d'origine des résidents sur les trois dernières années. On ne constate pas d'évolution significative.

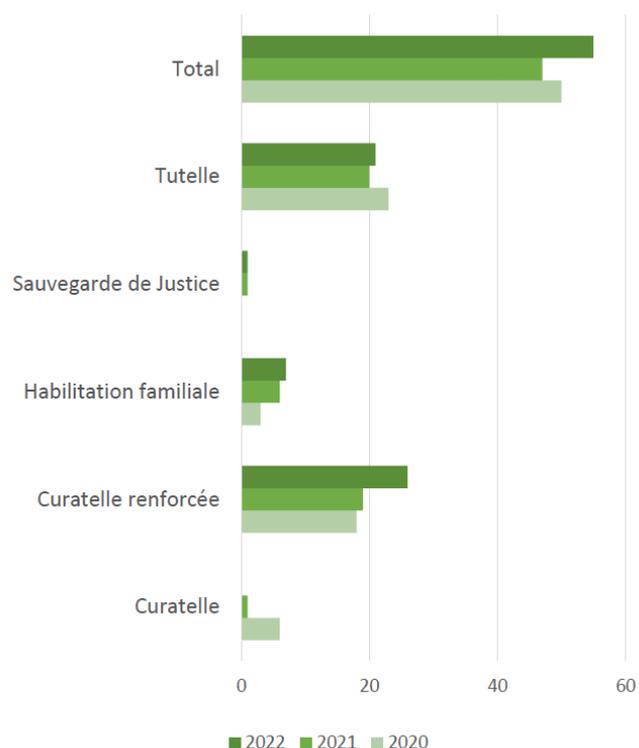
### 2. Leur âge

Le 31 décembre 2022, l'âge moyen des résidents était de 84 ans. L'âge moyen des femmes était de 86 ans et celui des hommes de 82 ans. Ces chiffres étaient sensiblement les mêmes en 2020 et 2021.

En 2022, l'établissement a recensé 7 centenaires.

### 3. Les mesures de protection

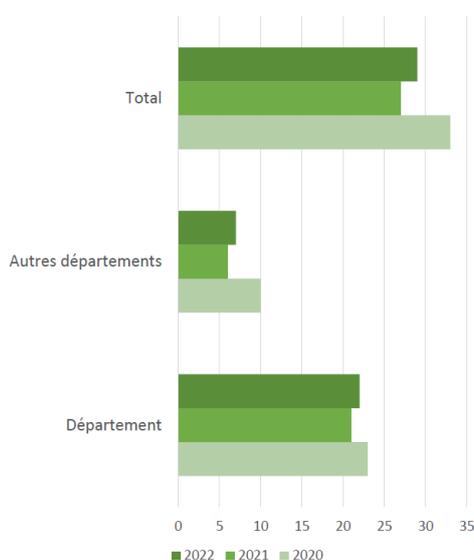
Le 31 décembre 2022, 55 résidents bénéficiaient d'une mesure de protection. C'est 3 de plus qu'en 2021.



Parmi les évolutions, on peut noter qu'il n'y a plus de curatelle en 2022. Les curatelles renforcées sont au nombre de 26. Elles étaient 19 en 2021.

#### 4. Les bénéficiaires de l'aide sociale

L'établissement est habilité à l'aide sociale pour l'ensemble de ses places. A la fin de l'année 2022, 29 résidents bénéficiaient de l'aide sociale à l'hébergement. Parmi eux, 22 dépendaient du Conseil départemental de Tarn-et-Garonne et 7, d'autres départements.



#### 5. L'évaluation l'autonomie et du besoin en soins

Le GIR (groupe iso-ressources) correspond au niveau de perte d'autonomie d'une personne âgée. Il est calculé à partir de l'évaluation effectuée à l'aide de la grille AGGIR. Il existe six GIR : le GIR 1 est le niveau de perte d'autonomie le plus fort et le GIR 6 le plus faible.

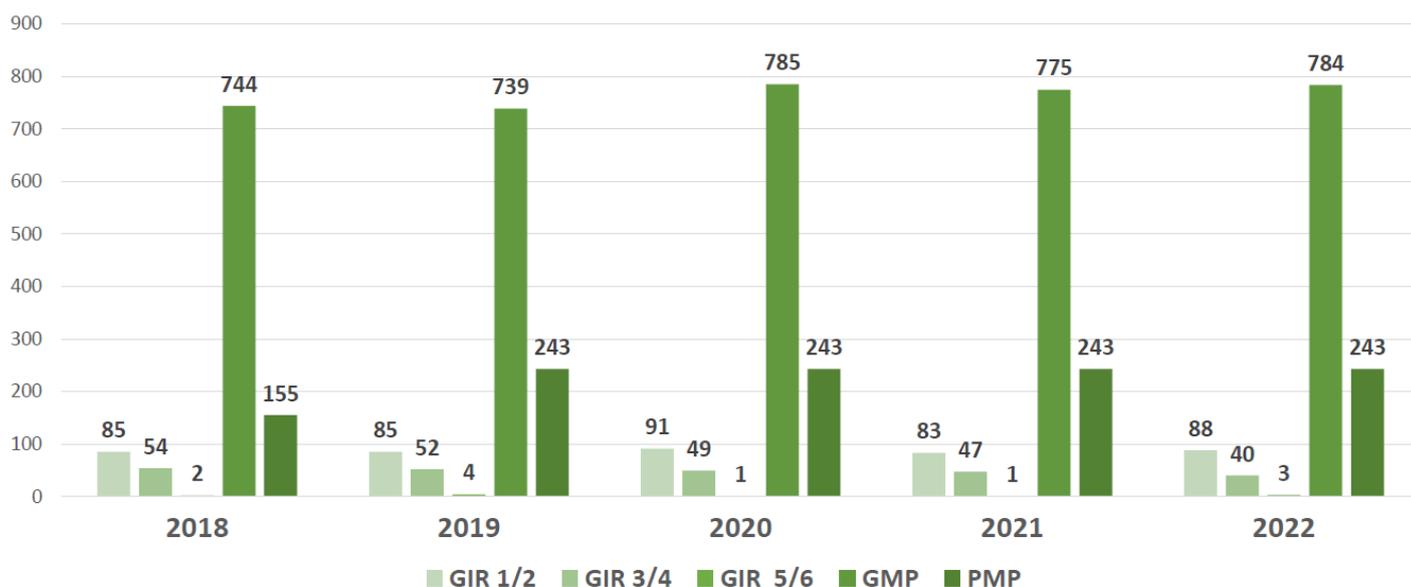
Le GMP (groupe iso-ressources moyen pondéré) rend compte du niveau de perte d'autonomie moyen des personnes hébergées dans l'établissement.

Le PMP (Pathos moyen pondéré) indique les besoins en soins moyens relevés au niveau de l'établissement.

Ce sont ces indicateurs qui déterminent les budgets alloués par les autorités de tarification.

En 2022, le GMP est de l'établissement est de 784. On note une augmentation par rapport à l'année précédente.

L'histogramme ci-après fait figurer l'évolution du GMP. Le PMP n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation depuis 2019.



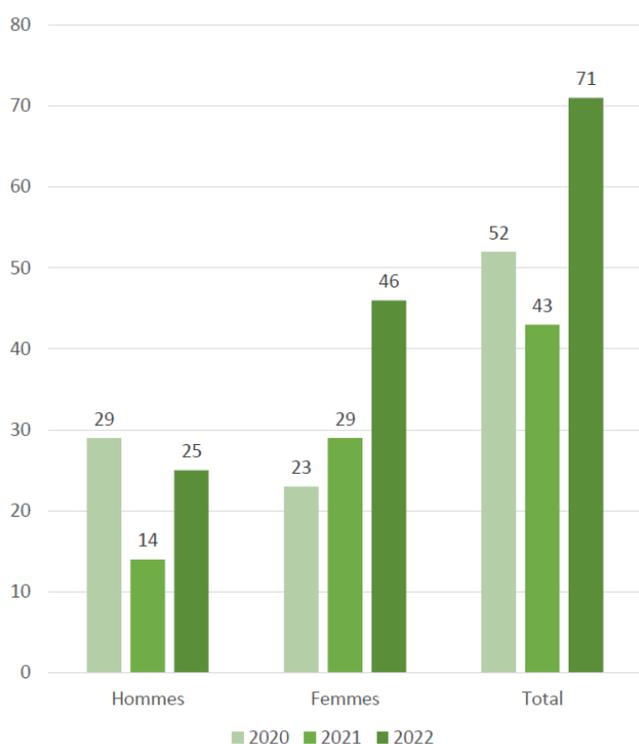
# Les mouvements

## 1. L'hébergement permanent

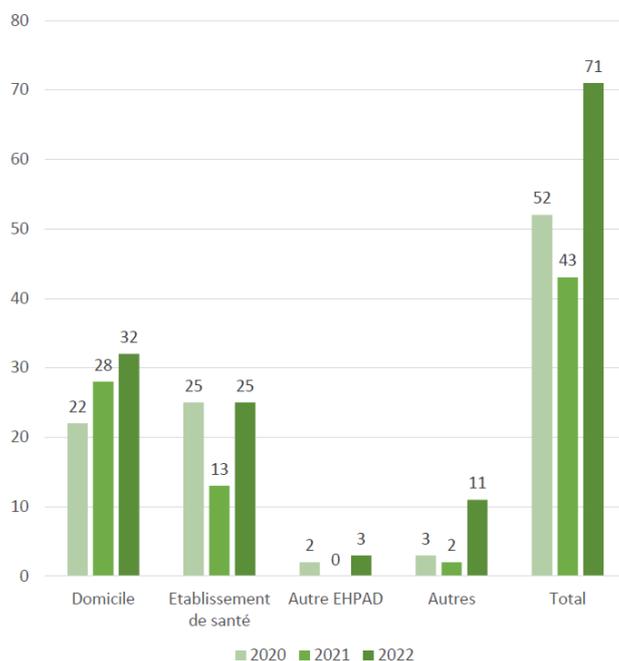
### Les entrées

En 2022, l'établissement a accueilli 71 nouveaux résidents, contre 43 en 2021 et 52 en 2020. Durant l'épidémie de Covid-19, l'accueil de nouveaux résidents avait été considérablement ralenti, voire stoppé à certaines périodes.

Parmi ces 71 résidents, 25 étaient des hommes et 46, des femmes.

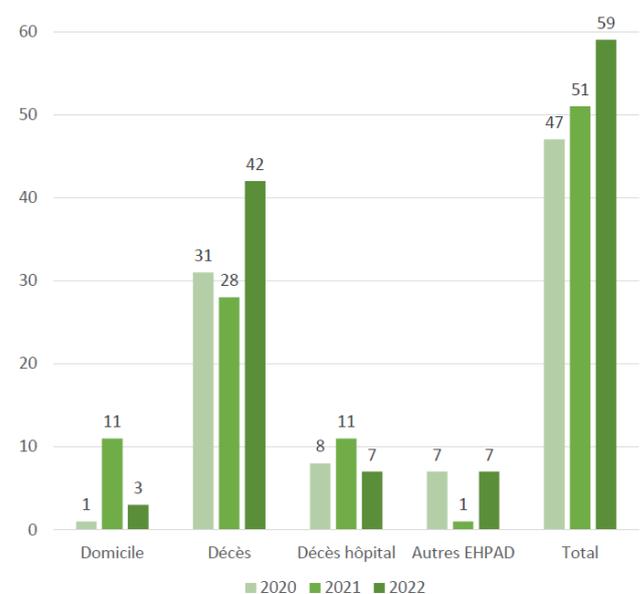


On relèvera que sur les 71 entrées, 32 résidents venaient directement de leur domicile et 25 d'établissements de santé.



### Les sorties

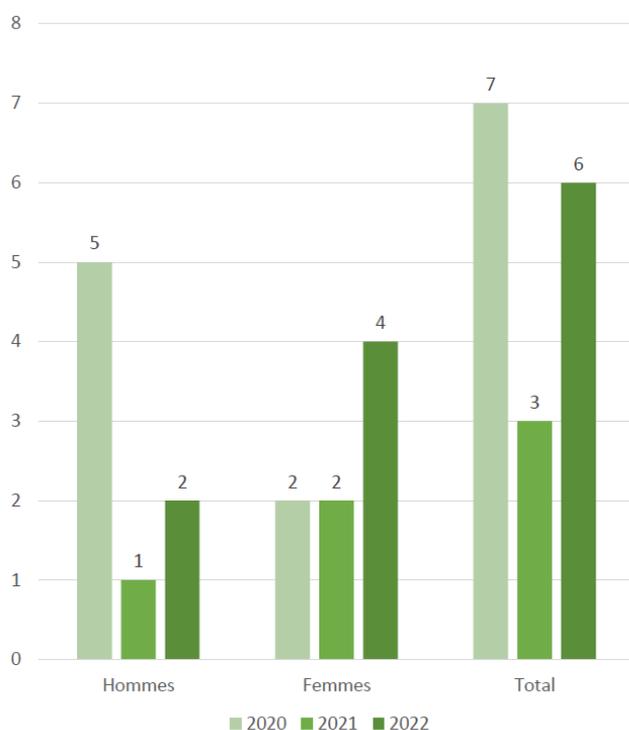
En 2022 l'Ehpad compte 59 sorties de résidents. Elles sont constituées majoritairement par des décès survenus dans l'établissement (42) ou à l'hôpital (7). 7 résidents ont rejoint d'autres Ehpad. Enfin 3 résidents sont retournés à domicile.



## 2. L'hébergement temporaire

### Les entrées

6 résidents ont été accueillis en 2022 en hébergement temporaire, dont 4 femmes et 2 hommes.



### Les sorties

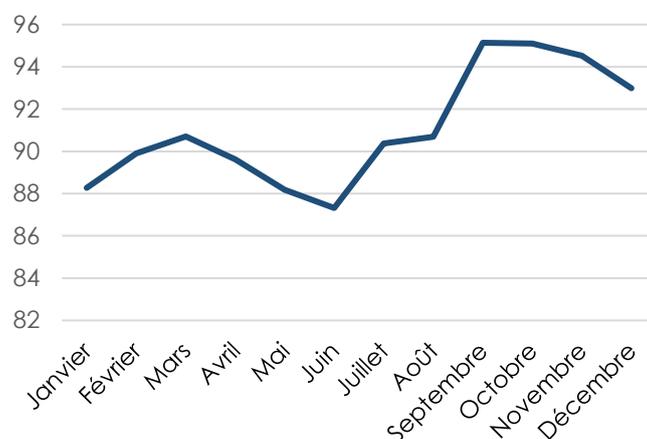
Parmi les 6 résidents accueillis, 5 sont retournés à leur domicile. Un est toujours dans l'établissement au moment de rédiger ce rapport d'activité.

## 3. Le taux d'occupation

L'occupation de l'établissement est évaluée à l'aide d'un pourcentage mettant en rapport le nombre de journées potentiellement réalisables par l'établissement (par exemple pour l'hébergement permanent :  $146 \times 365 = 54\,020$

journées réalisables en 2022) et le nombre de journées effectivement réalisées. Il est mesuré pour les 146 places d'hébergement permanent, les 2 places d'hébergement temporaire et les 10 places d'Accueil de jour.

Au global, sur l'année, le taux d'occupation de l'établissement est de 91,07% (soit 49 198 journées). Ce taux d'occupation est en deçà des prévisions (51 520 journées prévues). La fin de la crise sanitaire associée à une défiance des Ehpad, liée à l'actualité, ont sans doute joué. Par ailleurs, le secteur de la Lomagne est particulièrement bien pourvu en offre d'hébergement. Ceci doit conduire l'établissement à mener une réflexion sur la pertinence de son offre.



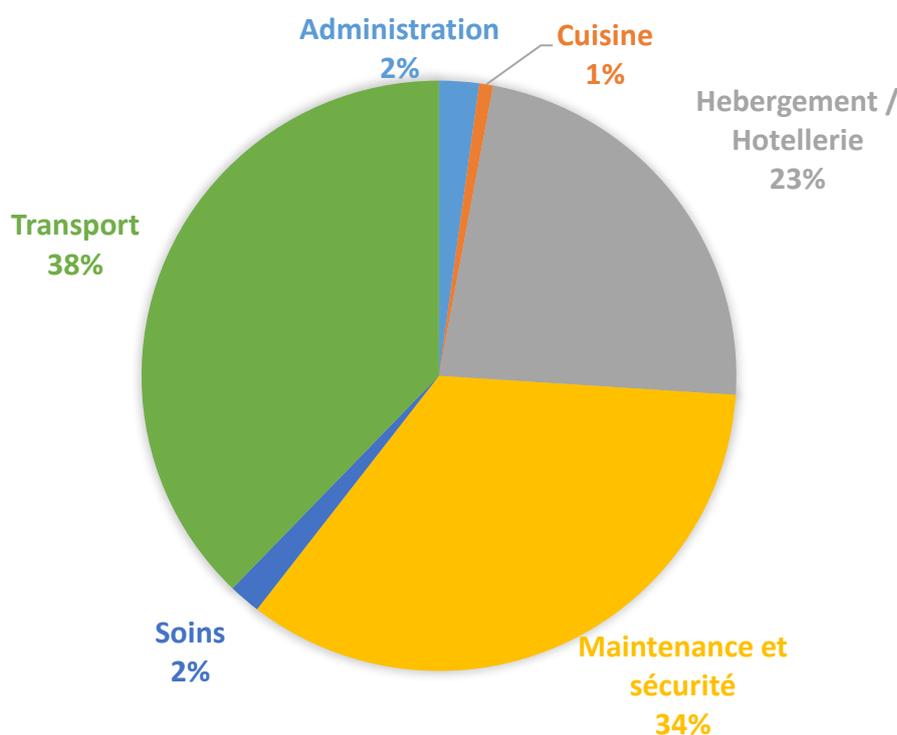
On note une sensible reprise de l'activité à partir du mois de juin.

En 2023, une analyse plus fine des entrées sera mise en place. Celle-ci permettra notamment d'indiquer si le résident bénéficiait d'un service de l'établissement avant son entrée (Accueil de jour, SSIAD ou Portage de repas).

## II. LES INVESTISSEMENTS, LA STRUCTURE LE MATERIEL

Les investissements menés par l'établissement sont de diverses natures. Ils peuvent être programmés. Il s'agit alors de nouveaux matériels ou du remplacement de matériels vétustes. Ils sont parfois imprévus. C'est le cas d'un appareil ou d'un dispositif à remplacer d'urgence suite à une panne.

En 2022, l'établissement a investi **222 018,76 €**, répartis comme suit.



Les différents biens achetés ou opérations réalisées sont détaillés ci-dessous. On note que la part « transport » est importante. Elle regroupe l'achat d'un camion de transport pour le portage de repas à domicile ainsi que les 4 chariots de transport et de service utilisés aux Cordeliers pour le dîner

La part « Maintenance et sécurité » comprend toutes les opérations réalisées sur le groupe électrogène de Daudignon, l'achat d'un nouveau serveur informatique ou encore le remplacement de nombreux détecteurs incendie sur les Cordeliers.

Le thème « Hébergement / hôtellerie » regroupe l'achat de meubles ou le remplacement du ballon d'eau chaude de Daudignon.

Ces investissements sont réalisés par l'établissement avec le soutien financier du Conseil départemental, via le Fond d'aide pour la modernisation des établissements pour personnes âgées (FAMEPA) et de l'Agence régionale de santé, via les Plans d'aides à l'investissement et Plans d'aide à l'investissement du quotidien.

## La maintenance et la sécurité

La part des investissements consacrés à la maintenance et à la sécurité est la plus importante après celle liée aux transports. Il convient de noter que cette dernière catégorie englobe en 2022 l'achat d'un véhicule, ce qui fausse la comparaison. La maintenance et le renouvellement des dispositifs de sécurité représente en réalité la plus grande part des investissements réalisés en 2022.

Les deux sites ont été construits ou rénovés en 2006 et 2010. Les installations de production d'eau chaude ou de détection incendie sont privilégiés dans les plans d'investissement. En 2022, l'établissement a renforcé la sécurisation de ses données informatiques.

### 1. Le réseau d'eau chaude sanitaire

Le réseau d'eau chaude sanitaire (ECS) fait l'objet d'une surveillance spécifique sur les deux sites. Les prélèvements et analyses réglementairement requis sont effectués auprès d'un laboratoire agréé COFRAC. Mais une attention particulière est portée compte tenu de certains défauts relevés dans un audit de 2019. En 2021 d'importantes transformations ont été réalisées au niveau de la production d'ECS (chaufferie) des Cordeliers. L'Agence régionale de santé et l'équipe mobile d'hygiène du Centre hospitalier de Montauban accompagnent l'établissement dans la surveillance du réseau et la mise en œuvre du plan d'action.

#### Daudignon

Deux interventions importantes ont été réalisées sur le site de Daudignon en 2022. D'abord une avarie du ballon d'eau chaude a nécessité son remplacement et la mise en place d'un bi-pass temporaire, dans l'attente de réception et d'installation d'un nouveau ballon. Il s'agit d'un investissement imprévu.

De plus, une carte de la pompe de relevage est tombée en panne. Il s'agit du dispositif qui amorce la pompe amenant le fioul jusqu'à la chaudière. Le temps de réception de la pièce, durant plusieurs semaines, les équipes techniques ont été contraintes d'amorcer manuellement la pompe tôt le matin.

**Montant de l'investissement : 17 122,29 €**

#### Cordeliers

Aux Cordeliers, le plan d'action de lutte contre les légionnelles a été poursuivi. Suivants les recommandations de l'audit, des clapets anti-retour ont été posés par le service technique sur

l'ensemble des colonnes d'eau. Des bras morts ont été supprimés.

Les résultats des prélèvements ont démontré que le réseau n'était plus sujet à la prolifération des légionnelles. Les actions menées en 2021 et 2022 ont été efficaces mais le plan d'action doit être suivi avec rigueur.

### 2. La sécurité incendie et électrique

L'établissement est classé ERP de type J. Il assure le suivi de la maintenance et de l'entretien de son système de sécurité incendie, en interne ou en ayant recours à une société extérieure. Ces opérations nécessitent un travail et une coordination de tous les acteurs en amont. Ainsi, chaque opération portant sur la sécurité des personnes doit faire l'objet d'un dossier de demande d'autorisation de travaux adressée à la commune de Beaumont de Lomagne, instruite par le SDIS 82 et la Commission de sécurité. Cette demande fait intervenir le coordonnateur SSI, le mainteneur et l'établissement. A l'issue des travaux, une visite de réception des travaux est assurée par la commission de sécurité. Résumées en quelques lignes, ces procédures demandent un investissement important de la part des équipes et un suivi rigoureux.

#### Les détecteurs

L'établissement a poursuivi ses opérations de remplacement des détecteurs de fumées sur le site des Cordeliers. Ceux-ci n'avaient pas été remplacés depuis la rénovation du bâtiment en 2006. Ils sont remplacés par tranches. En 2022 l'établissement a investi 10 073€. La visite de réception, effectuée par la commission de sécurité, a validé ces travaux.

**Montant de l'investissement : 10 073,17 €**

### Les groupes électrogènes

La résidence Daudignon faisait l'objet d'un avis défavorable de la commission de sécurité incendie depuis 2018. Ceci s'expliquait par les défauts du système de bascule qui empêchait au groupe électrogène de prendre le relais automatiquement en cas de panne électrique. D'importantes transformations ont été réalisées pour près de 14 200€. Après sa visite, le contrôle des installations et les tests réalisés, la commission de sécurité a donné un avis favorable.

**Montant de l'investissement : 14 197,34 €**

### 3. La sécurité informatique

L'établissement enregistre au quotidien de très nombreuses informations qui doivent être sécurisées. A cette fin, un nouvel hyperviseur a été installé, éloigné du local qui abrite le serveur. Cette installation permet, en cas d'incendie, inondation, ou tout autre atteinte au serveur, d'avoir une copie de l'ensemble des données.

**Montant de l'investissement : 12 110,40 €**

### 4. La communication

Le système de téléphonie du site des Cordeliers était vieillissant et présentait des risques de panne sur du matériel difficile, voire impossible à remplacer. Le processus d'appel d'offre auprès des entreprises avait été lancé en 2020.

La société est intervenue en fin d'année 2022 pour changer l'intégralité du système (centrale et téléphones professionnels).

**Montant de l'investissement : 25 228,13 €**

Par ailleurs, une première étape vers le renouvellement complet du système d'appel malade a été réalisée.

**Montant de l'investissement : 21 301,72 €**

## Le matériel

### 1. Le matériel de soins

Les Cordeliers et Daudignon ont bénéficié de l'achat de matériel acquis grâce au concours de l'Union européenne et au Plan d'aide à l'investissement du quotidien 2021 (PAIQ 2021). Il s'agit notamment :

- de deux plateformes de pesée ;
- de deux moniteurs professionnels complets sur roulettes permettant le contrôle des fonctions vitales.

Le parc matériel de l'Ehpad vieillissant, il a fallu faire appel, comme les autres années, à de la location pour le renouvellement de fauteuils, matelas, lits ou verticalisateurs. Cette solution prévoit la prise en charge par le loueur d'une maintenance régulière et d'un suivi.

Le service, par manque d'ergothérapeute, est aussi parfois en difficulté pour cibler les réels besoins en matériel des résidents. La compétence en ergothérapie est malheureusement difficile à trouver. Il peut être fait appel au Centre hospitalier de Montauban pour une consultation. Les rendez-

vous sont parfois longs à obtenir. Une formation de trois jours pour sensibiliser les équipes à cette thématique a été mise en place.

Depuis deux ans, plusieurs formations ont été réalisées par les prestataires : bonne pratique dans l'utilisation des protections, utilisation du matériel courant : oxygène, matelas anti escarre...

Les chariots des infirmières sont anciens sur les deux sites. Des démarchages auprès de commerciaux ont été effectués dans le but de renouveler ce matériel en début d'année 2023.

### 2. Le matériel d'hébergement, d'hôtellerie et de bionettoyage

#### Les tables de lit

71 tables de lits ont été achetées pour le site de Daudignon afin de remplacer le matériel vieillissant et proposer du mobilier de qualité aux résidents.

**Montant de l'investissement : 11 725,20 €**

### Les machines à café

Deux nouvelles machines à café ont été acquises en 2022. Elles présentent plusieurs avantages. D'abord, la facilité d'utilisation pour les équipes. Les précédents percolateurs demandaient une manutention importante de la part des équipes, notamment des agents de nuit. Ces machines permettent ensuite de produire le café en fonction de la demande, évitant ainsi les pertes. Enfin, le café ainsi produit est d'une qualité bien supérieure, appréciée de tous.

**Montant de l'investissement : 7 709,04 €**

### Les machines à laver la vaisselle

L'achat de deux nouvelles machines à laver en 2021, associé à un produit lessiviel adapté, a fait gagner du temps aux agents. Ils peuvent laver deux paniers simultanément. La vaisselle est plus propre donc moins de rénovation à prévoir. On note aussi moins de séchage et de plonge manuels. L'automatisme de ces machines permet de réduire le geste répétitif de levée du capot et ainsi, une réduction des troubles musculo-squelettiques.

### Les aspirateurs dorsaux

L'achat de deux aspirateurs dorsaux facilite les mouvements, évite les allers-retours pour déplacer l'aspirateur et sécurise les utilisateurs, notamment dans les escaliers.

**Montant de l'investissement : 1 557,60 €**

### Climatiseurs mobiles

Deux climatiseurs mobiles supplémentaires ont été acquis en 2022. Le premier équipe la salle de formation. Le second a été placé au rez-de-chaussée du site de Daudignon afin d'améliorer le confort thermique des résidents qui ont souffert des fortes chaleurs sur la période estivale.

**Montant de l'investissement : 1 557,60 €**

En 2023, des équipements adaptés seront installés par une société spécialisée afin de rafraîchir les rez-de-chaussée des sites de Daudignon et des Cordeliers. Ces dispositifs seront en partie financés par le Plan d'aide à l'investissement du quotidien, porté par l'Union européenne et la CNSA.

## 3. Le matériel de transport

### Le camion de portage de repas

Les deux camions de portage de repas ont été remplacés par un nouveau camion frigorifique. Le changement des tournées a permis la suppression d'un camion.

Cet achat a été rendu possible par le concours du Conseil départemental et de la Communauté de Communes de la Lomagne Tarn-et-Garonnaise.

**Montant de l'investissement : 31 696,76 €**

### Les chariots repas

L'achat de quatre chariots de transport des repas, permettant le maintien au froid et la remise en température des denrées, a réduit le nombre de manipulations effectuées par les agents. Aux Cordeliers, le diner est servi dans les secteurs avec ces chariot plus adaptés. Les repas y sont plus sereins. Les résidents peuvent rester à table plus longtemps, en évitant la cohue susceptible d'entraîner des chutes devant les ascenseurs pour remonter en chambre.

**Montant de l'investissement : 36 240 €**

## 4. Les autres investissements en matériel

### Téléphonie et informatique

Les téléphones portables du Service de soins infirmiers à domicile ont été remplacés. Ils sont très utilisés par les équipes, notamment pour réaliser les transmissions sur le logiciel de soins.

**Montant de l'investissement : 2 375,70 €**

Par ailleurs, des téléphones internes (DECT) ont été acquis pour remplacer des appareils défectueux.

**Montant de l'investissement : 744 €**

Enfin, l'ordinateur de l'agent administratif du service de soins infirmiers à domicile a été remplacé.

**Montant de l'investissement : 781,20 €**

### Ameublement

La salle de formation de l'établissement, située sur le site de Daudignon, a été équipée d'une grande table pour accueillir les formations et les instances de l'établissement.

**Montant de l'investissement : 1 575,80 €**

La salle de pause du rez-de-chaussée du site des Cordeliers a été rénovée en interne. Le mobilier a été remplacé.

**Montant de l'investissement : 1 545,82 €**

L'Accueil de jour a bénéficié d'un renouvellement d'une partie de son mobilier afin d'apporter une touche « familiale ».

**Montant de l'investissement : 2 286,72 €**

#### **Cuisine**

Un nouveau blender professionnel a été acquis.

**Montant de l'investissement : 1 355,53 €**

#### **Menuiseries et accès**

Des menuiseries extérieures de la zone des « anciens Cordeliers » ont été réparées, ainsi que d'autres fenêtres des Cordeliers. Une baie vitrée de Daudignon a également fait l'objet de réparations.

**Montant de l'investissement : 2 419,90 €**

Enfin, des digicodes ont été posés aux deux accès visiteurs des Cordeliers

**Montant de l'investissement : 2 052,14 €**

## **L'entretien et l'embellissement**

### **1. Les extérieurs**

Les espaces extérieurs sont entretenus en interne par l'équipe du service technique. Les espaces verts sont pour le moment peu présents sur chacun des sites. Des évolutions sont prévues pour 2023.

#### **Terrassement de Daudignon**

En 2021 un nouveau transformateur a été installé sur le site de Daudignon. Il alimente l'établissement et les maisons du quartier. Les travaux, menés par Enedis, ont engendré une dégradation de l'entrée du site, aux abords du nouveau transformateur. Le revêtement a été refait afin de créer une place de stationnement destinée aux véhicules de service et éviter ainsi d'avoir à aller au bout de la cour de Daudignon. Ceci participe notamment à l'amélioration de la sécurité des résidents lorsqu'ils sont à l'extérieur.

**Montant de l'investissement : 21 065,65 €**

Le local de l'ancien transformateur a été déséquipé par la société Enedis. Un maçon est intervenu afin de créer un accès ainsi qu'une évacuation des eaux.

#### **La pergola**

L'équipe du service technique a œuvré pour bâtir une superbe Pergola qui, couverte de branches de noisetiers, apporte de l'ombre aux résidents. Plusieurs salons de jardin en bois ont été achetés. Ce lieu de convivialité a rapidement été adoptée par tous.

#### **Le curage des dalles**

Les dalles, ou gouttières, du site des Cordeliers, ont fait l'objet d'un curage en 2022. Cette opération est rendue nécessaire par la présence de nombreux pigeons sur les toits, dont les déjections sont de nature à créer des couches ou des bouchons. Un dégât des eaux provoqué par ces bouchons a d'ailleurs eu lieu en 2021 dans la partie des anciens Cordeliers.

En 2023, l'embellissement des extérieurs se poursuivra sur les deux sites. On citera en particulier l'aménagement d'un jardin sur le site des Cordeliers et l'organisation de journées de jardinage participatif à Daudignon.

### **2. L'intérieur**

Le service technique pourvoit à l'entretien des bâtiments et à la réfection des espaces et chambres lorsqu'ils sont abimés (peinture, sol, menuiseries ...). Parmi tous les travaux effectués il faut citer la réfection complète de la chambre 214 et les murs de plusieurs salles.

#### **La chambre 214**

La chambre 214 du site de Daudignon a été réhabilitée par le service technique. Cette chambre avait subi un dégât des eaux il y a plusieurs années. Après identification de la fuite, le plafond et les peintures ont été refaites.

#### **Réfection des murs**

Plusieurs chantiers de peinture ont été menés sur les deux sites afin d'offrir des espaces de travail ou de

repos agréables aux équipes : salle de pause, bureau IDE et entrée des Cordeliers notamment.

Ce travail sera poursuivi en 2023 sur les deux sites.

### Salon de coiffure des Cordeliers

Les coiffeuses qui interviennent dans l'établissement disposent désormais d'un véritable salon au rez-de-chaussée des Cordeliers. Cet espace est également utilisé par les équipes pour réaliser des soins socio-esthétiques.

## Les opérations de travaux et l'immobilier

### 1. Le projet d'unité de vie protégée

Le projet d'Unité de vie protégée sur le site des Cordeliers a avancé durant l'année 2022.

Le 6 juillet 2022, une première réunion d'information initiée par la direction et ouverte à l'ensemble du personnel a eu lieu aux Cordeliers. Les grandes lignes du futur service ont été présentées. L'UVP accueillera 14 résidents et se situera au premier étage du secteur Despeyrous et dans la zone dite des « Anciens Cordeliers ».

Les objectifs de l'UVP seront :

- D'accueillir et d'accompagner des personnes présentant des troubles cognitifs aggravés dans un cadre sécurisé ;
- D'offrir un suivi et un accompagnement personnalisés destinés à stimuler les capacités restantes et à préserver l'autonomie ;
- D'impliquer les proches et aidants pour assurer une continuité de vie.

Le 15 juillet, un groupe de travail, composé d'une diversité d'agents, s'est réuni afin de travailler sur les premiers plans proposés par l'architecte.

L'architecte a présenté en dimension 3D l'esquisse du projet :

- l'ambiance ;
- Les matériaux ;
- les circuits de déambulation et de distribution ;
- les surfaces attribuées aux chambres et pièces de vie.

Ce moment privilégié d'échanges a permis aux agents de valider certaines idées mais aussi d'être force de propositions grâce à leur expérience du terrain et des pathologies cognitives concernées.

Un chiffrage précis a été réalisé par un économiste de la construction en fin d'année. Ce travail a permis de valider la faisabilité du projet. Un permis de construire devrait être déposé en toute début d'année 2023. Le début des premiers travaux est espéré pour la fin d'année.

### 2. La vente de deux maisons

L'établissement s'est séparé de deux biens situés rue Pierre de Fermat à Beaumont de Lomagne. Ces maisons n'avaient plus d'utilité pour l'Ehpad et le coût de leur maintien dans le patrimoine de l'établissement ne se justifiait plus.

# III. LES ACTIONS ET PROJETS MENES

Cette partie a pour ambition de mettre en avant les projets qui ont été développés et menés à leur terme en 2022. Ils sont tous le fruit d'un travail collectif et pluridisciplinaire.

## L'institution, ses instances et ses textes socles

L'établissement a débuté en 2022 un vaste travail sur ses documents institutionnels, qu'ils s'adressent aux résidents ou aux agents. Certains de ces documents étaient inexistantes. D'autres nécessitaient une révision en profondeur compte tenu de l'inadaptation à la réalité de l'organisation ou de l'évolution des textes réglementaires ou législatifs.

### 1. Les instances

#### Le conseil d'administration

Les administrateurs de l'Ehpad public se sont réunis à 4 reprises durant l'année 2022. Le Conseil d'administration définit par ses délibérations les grandes orientations de l'établissement. Il se prononce sur les documents budgétaires, débat sur les projets portés par l'établissement, valide les documents institutionnels, ...

Le Président du conseil d'administration est monsieur Jean-Luc Deprince, maire de Beaumont de Lomagne. Le vice-Président est monsieur Marc Montiel.

Le conseil d'administration comprend des représentants de la commune, du conseil départemental, des résidents, un membre du personnel et des personnalités choisies pour leurs compétences dans le domaine.

#### Le conseil de la vie sociale

L'organisation et la composition du Conseil en 2022 était conforme aux dispositions du décret n°2004-6287 du 25 mars 2004. Le décret 2022-688 du 25 avril 2022 prévoit la modification de la composition, du fonctionnement et des compétences du conseil de la vie sociale. Ces modifications ont commencé à être prises en compte dès la fin d'année 2022. En novembre 2022, la référente qualité, qui est notamment chargée d'assurer le secrétariat du Conseil, a participé à une formation sur ces nouveautés.

Les dernières élections générales remontent à décembre 2021 avec un taux de participation des

résidents de 46% pour le site des Cordeliers et 42% pour le site Daudignon.

Nombre de réunions du CVS				
2018	2019	2020	2021	2022
2	1	5	3	4

Chaque réunion du Conseil fait l'objet d'un compte rendu envoyé par courriel aux familles et est tenu à la disposition de tous. Un compte rendu simplifié est affiché sur chaque site.

Parmi les sujets débattus en 2022 : le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement, échange avec le responsable des cuisines, organisation des services, procédure de signalement, projets d'investissements, questions diverses remontées par les familles.

#### Les instances représentatives du personnel

En 2022, ces instances étaient le Comité technique d'établissement (CTE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).

En fin d'année 2022, les élections professionnelles ont été organisées afin d'élire les nouveaux représentants qui siègeront, dès 2023, dans le nouveau Comité social d'établissement (CSE), instance unique de représentation.

Ces deux instances se sont réunies chacune à trois reprises sur l'année 2022.

### 2. Les documents institutionnels

#### Le contrat de séjour

Le contrat de séjour est un document essentiel en ce qu'il définit les obligations respectives de

l'établissement et du résident. Il est proposé à la lecture avant toute entrée dans l'établissement. Le contrat utilisé jusqu'alors ne répondait plus à plusieurs évolutions de l'établissement et de la réglementation. Le nouveau contrat a été préparé et réfléchi par le bureau des entrées, la référente qualité et la direction. Il a ensuite fait l'objet d'échanges au cours de deux séances du Conseil de la vie sociale. Enfin, le contrat a été présenté au Conseil d'administration qui a validé sa mise en place par une délibération. Il sera donc proposé à la signature des nouveaux résidents au tout début de l'année 2023, concomitamment avec le nouveau règlement de fonctionnement.

### **Le règlement de fonctionnement**

A l'instar du contrat de séjour, le règlement de fonctionnement nécessitait une mise à jour profonde pour tenir compte de toutes les évolutions. Ce travail pluridisciplinaire a été mis à l'ordre du jour de deux séances du Conseil de la vie sociale. Le règlement a été approuvé par le Conseil d'administration en début d'année 2023.

Pour le règlement de fonctionnement comme le contrat de séjour, le groupe de travail a veillé à la compréhension du texte par tous. La police d'écriture du contrat de séjour a également été augmentée. Les premiers retours sont positifs.

Ces deux documents sont consultables à l'entrée de chaque site et disponibles en ligne, sur le site internet de l'établissement.

### **Le règlement intérieur**

Le règlement intérieur est actuellement constitué de la somme des notes de service de la direction et de plusieurs règles contenues dans le livret d'accueil des nouveaux agents. Il est indispensable que l'établissement dispose d'un règlement intérieur formalisé. Ceci afin de protéger l'Ehpad et les professionnels qui y travaillent, par l'affichage de règles connues de tous.

Depuis le mois d'août 2022, le service des ressources humaines travaille sur la rédaction du règlement intérieur. Le projet est terminé à 80% et sera proposé aux représentants du personnel au début de l'année 2023.

### **Le livret d'accueil des professionnels et la procédure d'accueil**

Un nouveau livret d'accueil sera donné aux nouveaux agents afin de les accompagner dans leur prise de poste. Ce livret d'accueil est terminé à 60%. Il sera déployé au premier semestre 2023.

De plus, une procédure d'accueil est en cours de finalisation. Un groupe de travail composé de cadres et d'agents a en effet réfléchi à l'amélioration de l'accueil des agents dans leurs premiers jours.

Cette démarche a été initiée dans le cadre du programme d'accompagnement à la démarche QVT porté par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail d'Occitanie (ARACT Occitanie).

### **Les archives**

L'établissement produit des archives au quotidien. Elles prennent des formes diverses. Les délais de conservation sont déterminés par les délais d'utilité administrative (DUA), fixés par les Archives nationales.

En 2022, avec l'appui du service des archives départementales, l'établissement a réalisé un important travail de classement de ses archives. Les dossiers et documents qui pouvaient faire l'objet d'une élimination ont été identifiés et feront l'objet d'une destruction par une société spécialisée.

## **3. Perspectives pour 2023**

L'établissement fera l'évaluation du déploiement des nouveaux documents afin de les adapter si nécessaire, en lien avec le Conseil de la vie sociale notamment.

Le livret d'accueil des résidents sera également revu afin de le rendre plus pratique.

Enfin, l'établissement lancera en 2023 les réflexions sur le projet d'établissement 2024-2028. Ces travaux s'appuieront sur la méthode de l'Appreciative Inquiry. Cette méthode, hautement participative, aide les professionnels à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité. L'établissement bénéficiera de l'accompagnement d'animateurs spécialisés dans ce domaine. Le financement est assuré par l'ANFH.

# L'organisation et la sécurité des soins

## 1. La nouvelle organisation

### Les soins

Le début d'année 2022 correspondait à la mise en place d'une nouvelle organisation de travail basée sur la charge de travail et les besoins des résidents, dans le but d'améliorer la qualité du travail et mieux respecter les bonnes pratiques. Ce travail avait été initié en fin d'année 2020 sur la base du volontariat des agents et accompagné par madame Danielle Guiral, chargée de l'accompagnement à la gestion du temps de travail.

Tous les postes sont désormais en continus avec des horaires de prise de postes en décalés pour permettre la présence des soignants au plus près des temps forts de la journée.

Les roulements sont annualisés.

Introduction des jours blancs au planning qui permettent le remplacement des absences prévues (CA-Formation) et non prévues (arrêt maladie).

Les surnombres au planning sont affectés pour des activités ou des tâches particulières : réactualisation de l'organisation, réunions diverses, temps délégués aux référents, formation flash...

L'organisation en mode réduit a été introduite en cas d'absence.

La programmation des congés annuels a également fait l'objet d'attention en 2022. A ce titre, un livret « Définition des règles de gestion du temps de travail annuel » a été pensé par les cadres, relu par le service des ressources humaines, suivi d'une deuxième lecture avec ajout de corrections par la consultante gestion de l'organisation. Le livret a été mis à disposition des agents qui le consultent en vue de la pose des congés.

Une première ébauche de fiches de tâches a été proposée par les cadres de santé puis retravaillées en groupe de travail pluridisciplinaire. Le résultat de ce travail a été soumis à l'ensemble de l'équipe

avant validation et corrections définitives. La trame finale a été validée, affichée dans le service.

Après une expérience de terrain de 6 mois les trames ont été réactualisées.

### L'hôtellerie et le bionettoyage

Les équipes de bionettoyage et d'hôtellerie ont fusionné. Cela a permis une montée en compétence des agents et de la polyvalence dans leurs actions. De plus, le bionettoyage de l'établissement est désormais réalisé sept jours sur sept. Cela permet un meilleur entretien des locaux et un meilleur suivi de la traçabilité mise en place par la référente qualité.

Cette fusion, impliquant un effectif plus important dans l'équipe, permet de mettre en place un auto-remplacement (en cas de formations, congés, arrêts maladie) grâce aux journées blanches intégrées aux roulements des agents.

Cette fusion a aussi mis fin aux horaires coupés de l'hôtellerie et aux norias des repas de la cuisine vers le site des Cordeliers, réalisées par les agents hôteliers les week-end et jours fériés.

Par ailleurs, les agents servent les petits déjeuners et les repas en binôme avec les soignants. Ceci est de nature à créer une meilleure cohésion inter-équipe ainsi qu'un rapprochement avec les résidents.

Enfin, tous les agents de l'hôtellerie sont passés à des contrats à temps plein. La majorité des contrats sont pérennes (CDI ou titulaires).

### La logistique

Un poste spécialisé dans la logistique a été créé. Il assure les principales tâches de transfert de marchandises et de chariots entre les deux sites. L'agent est également chauffeur du service de l'Accueil de jour.

## 2. Les effectifs infirmiers

Beaucoup de mouvements ont été enregistrés en 2022 sur les postes infirmiers.

L'Ehpad a fait appel aux agences d'intérim quasiment toute l'année avec un surplus de remplacement de janvier à juin.

L'effectif journalier et celui du week-end a été renforcé pour éviter les dysfonctionnements et assurer une prise en charge de qualité.

Certaines infirmières référentes ont pu être dégagées des soins pour travailler sur des tâches particulières : mise à jours des plans de soins, dossiers résidents, protocoles plaies et cicatrisation, toilette humanitude....

Plusieurs infirmières sont intervenues sur les deux sites. Ceci afin de pallier en interne à un poste vacant ou aux absences. A ce titre, on note une stabilisation de l'équipe qui peut se mesurer à l'aune des journées effectuées par les intérimaires sur l'établissement.

	2021	2022
Journées d'intérim IDE	300	154

Il apparait selon les témoignages reçus en entretien annuel ou en réunion qu'il est nécessaire d'homogénéiser les pratiques soignantes afin que les soins soient plus fluides et coordonnés.

Une infirmière titulaire d'un DU «plaie et cicatrisation» a pu conseiller ses collègues et partager ses compétences. Il est prévu que cette référente intervienne sur les deux sites.

Les IDE ont pu bénéficier des formations prévues au plan de formation, s'est rajouté une formation technique effectuée par l'équipe mobile d'hygiène du centre hospitalier de Montauban sur le thème des PICK LINE.

### 3. La surveillance liée au Covid

L'établissement a affronté plusieurs clusters Covid en 2021 et 2022. La surveillance et les dépistages sont restés la règle en cas de suspicion. Toutefois, avec les campagnes de vaccinations, auxquelles les résidents et les agents ont bien participé, les mesures d'isolement se sont allégées. Le port du masque pour les professionnels comme pour les familles n'est plus le principe mais l'exception.

En contrepartie de ces assouplissements, l'établissement doit faire preuve de réactivité. Ainsi, la survenance d'un cas positif amène l'ensemble des équipes à porter le masque et à mettre en place les différents protocoles liés au Covid.

### 4. La sécurisation du circuit du médicament

L'établissement avait conscience que son circuit du médicament présentait des défaillances et n'était plus adapté aux exigences de sécurité et de traçabilité.

Décision a été prise de faire évoluer notre mode de distribution. Des visites ont été effectuées dans différents Ehpad à des fins d'information et de comparaison des pratiques.

Des réunions d'information ont été organisées en interne avec les officines de ville. A la suite d'un appel à candidature, c'est la pharmacie de Lomagne qui a été chargée d'organiser ce nouveau circuit du médicament dont la mise en place sera finalisée en début d'année 2023.

### 1. Les projets personnalisés (PAP)

#### Le contexte

L'épidémie de Covid-19 a largement impacté le fonctionnement des Ehpad et nécessité une priorisation de notre ajustement aux normes sanitaires afin de protéger nos résidents considérés comme population à risque. La restriction voire l'interdiction des visites extérieures, la distanciation sociale et autres gestes barrières ont contraint à suspendre tout processus de PAP entamé avant 2020. C'est donc en cette année 2022 qu'un important travail de réflexion et de construction d'outils a été mené et coordonné par madame Olivera, psychologue de l'établissement. Madame Bruyez, psychologue reprenant le poste en septembre, a pu poursuivre et reprendre les travaux de sa consœur, en permettant la continuité de l'organisation mise en place cette année.

#### Les acteurs

Le référent a pour mission d'offrir à la personne accueillie un cadre rassurant de proximité. Il peut assurer le relais entre les équipes et les proches en permettant une fluidité du parcours. Le référent est l'interlocuteur privilégié mais non exclusif du résident et de son entourage. Il veille aux besoins et attentes de la personne dans le cadre de cette relation singulière, et veille aussi à son confort matériel (besoins vestimentaires, nécessaire de toilette etc.).

Dans le mois qui précède la réunion du PAP, le référent recueille les habitudes prises par le résident au sein de l'Ehpad depuis son arrivée. Il consulte l'habitant, sa famille et l'équipe pour relever d'éventuelles difficultés, et quels sont les moyens employés pour y répondre.

Le référent peut être un soignant, un personnel hôtelier faisant fonction, un Infirmier, un animateur. Chacun est responsable du PAP de deux résidents. Il est désigné dans notre structure par la Cadre de Santé et/ou la Psychologue. En 2022, nous avons procédé à une attribution aléatoire des couples référent/résident. Un roulement se met ensuite en place en fonction des arrivées des bénéficiaires et des disponibilités des référents. Lorsqu'un professionnel quitte la structure, l'un de ses

collègues prend le relais du PAP et du dossier du résident concerné.

La psychologue coordonne les PAP. Elle accorde les actions des différents acteurs du PAP pour permettre un accompagnement global et pluri professionnel. Elle réunit les informations recueillies par le référent auprès des autres services, établi avec lui et le résident des objectifs personnalisés puis rédige un compte-rendu qui matérialise le PAP. Une fois par an, ou lors d'une évolution de l'état de santé, le PAP doit être réactualisé avec le référent. Les PAP ont été commencés en fin de premier trimestre, il n'y a donc pas eu de réévaluation en 2022.

La temporalité de mise en place du PAP s'inscrit selon les recommandations dans les trois mois suivant l'arrivée du résident. Ayant en 2022 à faire la totalité des PAP (soit 148), et certains résidents habitant à l'Ehpad depuis plusieurs années, nous ne pouvons respecter ce délai dans un premier temps. S'ajoute à cela l'absence de temps complet pour le poste de psychologue, présente à 0.70 ETP. Nous avons donc été dans une année de mise en route du processus, avec des temps de formations auprès des équipes (lors des réunions pluridisciplinaires et par écrit). Cette communication régulière faite sur le projet du PAP est nécessaire pour que les référents puissent bien se saisir de leur rôle, et s'impliquer dans la démarche de manière collective.

Dans le cadre du PAP, le rôle de la psychologue s'étend spécifiquement à l'accompagnement des familles et des résidents, elle peut également recueillir l'histoire de vie du résident, ses habitudes anciennes et nouvelles, ses souhaits, les problématiques résolues ou actuelles. Des évaluations cognitives, comportementales ou cliniques peuvent être réalisées afin de mieux cerner le profil d'un résident, et objectiver ses capacités résiduelles. Et ce pour adapter l'approche et les objectifs d'accompagnement.

Les animateurs recueillent des habitudes du résident sur le plan social (activités, centres d'intérêts, amitiés créées dans la résidence, sorties du résident). Ils apportent leur expertise et leurs observations de la sphère sociale au référent, et peuvent être impliqués dans certains projets établis

en objectifs. Les ASG intervenant au Pôle d'Activités et de Soins Adaptés sont similairement mobilisées lorsqu'un résident côtoie leur service.

La présence du résident est nécessaire lorsque sa condition le lui permet afin qu'il se sente intégré au projet d'accompagnement, et donc à l'établissement. Il pourra ainsi construire son projet avec l'équipe et son référent, donner son consentement et exprimer ses souhaits. Si le résident le souhaite, la famille peut être présente. S'il n'est pas en capacité d'assister à la réunion du Projet d'Accompagnement Personnalisé (troubles cognitifs importants, trouble anxieux, refus...), le compte-rendu pourra être envoyé par la psychologue par mail au responsable légal du résident pour signature.

### Statistiques 2022

En 2022, nous avons pu réaliser 58 réunions PAP, d'une durée de 30 à 60 minutes. La répartition sur les sites Daudignon et Cordeliers est équilibrée, avec 27 PAP sur Daudignon et 31 sur les Cordeliers. La fréquence de ces réunions est de 2 à 3 par semaine.

58 comptes rendus ont été rédigés par la psychologue, ce qui représente environ 70 heures de travail de rédaction (plus d'une heure en moyenne par PAP).

Sur les 58 PAP réalisés, 5 résidents sont décédés au cours de l'année. Aucune réactualisation annuelle n'a été faite en vue de la récente reprise.

La totalité des 58 résidents ont pu prendre part au PAP, à hauteur de leurs capacités. Certains ont pu établir eux-mêmes leurs objectifs, d'autres ont pu assister de manière passive aux réunions PAP, ou être informés clairement des objectifs proposés, avec observation des signes exprimant un consentement ou assentiment. Dans ce cas, nous nous sommes particulièrement appuyés sur les proches pour obtenir de riches informations sur l'histoire de vie et les valeurs du résident.

Certaines situations complexes ou sensibles peuvent nécessiter une rencontre avec la psychologue avant la réunion PAP, afin d'obtenir des informations supplémentaires, des conseils et une aide. En 2022, 15 réunions de cette nature d'une durée approximative de 20 minutes ont été organisées entre le référent et la psychologue.

### Perspectives pour 2023

Le PAP est un outil précieux et nécessaire pour individualiser la prise en soin des résidents. Cette année 2022 a permis de recréer l'entièreté du processus PAP. Son application a permis de repérer des ajustements à mettre en place en vue d'être amélioré. Car le PAP, s'il n'est pas compris, lisible et simple, ne sera pas utilisé à sa juste valeur. Le fait que le référent et l'équipe y trouvent un sens est fondamental pour le faire vivre. L'année 2023 sera dédiée à poursuivre la dynamique lancée en 2022, en améliorant et fluidifiant l'organisation du PAP, que ce soit en amont ou en aval de la réunion PAP.

Une formation PAP est prévue en février 2023, et sera proposée par l'Institut de Recherche et d'Application pour la Promotion de la Santé. Il sera à l'occasion de travailler en équipe l'amélioration des outils actuels, et d'obtenir un regard professionnel extérieur sur notre procédé actuel.

Nous pourrions envisager par exemple d'utiliser davantage un outil déjà à disposition : Netsoins. Cela permettra de ne pas perdre les informations réunies par le référent lors du recueil de données en vue du PAP, et évitera de devoir rentrer informatiquement dans un second temps ces données inscrites sur papier, tâche chronophage.

L'abréviation des compte-rendu sera travaillée, en se détachant du Projet de soin (description de l'autonomie lors de la toilette, texture alimentaire, ...) actuellement mêlé dans la rédaction aux objectifs du projet d'Accompagnement Personnalisé. Ces informations continueront de figurer sur le Plan de Soins du résident.

Des petits temps de formations réguliers sur les objectifs et les étapes du PAP pourraient être proposés à l'équipe par la psychologue et/ou les Cadres de Santé, afin de former les nouveaux membres et de travailler les difficultés rencontrées. Car l'usage de Netsoins peut revêtir une dimension rebutante pour certains, il sera donc important d'en démontrer la facilité d'utilisation pour réaliser le PAP, pour rendre cet outil accessible à tous.

Nous allons pouvoir également en 2023 mettre en place les réévaluations annuelles du PAP, qui offriront l'occasion de faire un bilan sur la réalisation ou non des objectifs précédemment fixés.

Nous souhaitons continuer d'intégrer la famille et les résidents au PAP. Ce moment de rencontre permet un espace de parole, d'écoute et de

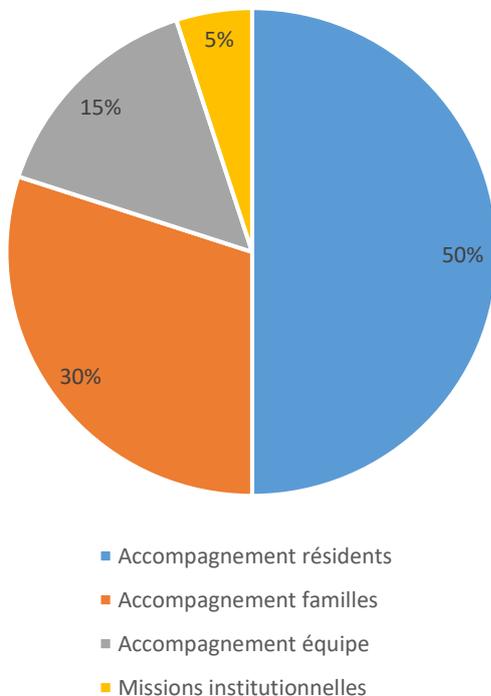
communication avec les professionnels. Cela peut favoriser une relation de confiance, nécessaire pour apporter une réassurance à la famille, et un bien-être au résident. Continuer de mettre le résident au cœur de son PAP, c'est le respecter dans sa dignité d'être Humain, quel que soit son état de dépendance physique et psychique. C'est maintenir et reconnaître son rôle et ses liens sociaux, rester à son écoute et l'accompagner jusqu'à la fin de sa vie.

## 2. L'accompagnement par la psychologue

La psychologue actuellement en poste est arrivée dans le structure en Septembre 2022. Les deux psychologues présentes en 2022 sont spécialisées dans l'accompagnement des âgés et de leurs troubles neuro-évolutifs, avec une formation en gériatrie clinique.

Le temps d'intervention de la psychologue est de 0.70 ETP, sur 3 journées (9h-17h45). Elle organise son temps de travail entre les deux structures, les sites Daudignon et Cordeliers.

En 2022, la répartition du temps de travail sur ses missions peut se représenter comme suit



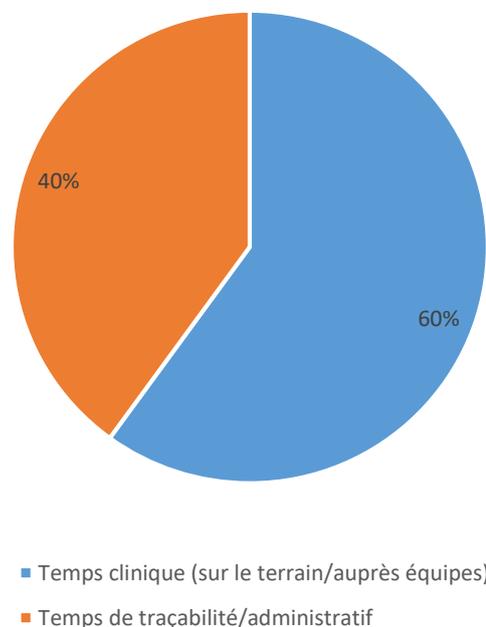
### La traçabilité

Chacune des missions de la psychologue comporte une part importante et nécessaire de traçabilité,

dans un soucis d'accompagnement global transversal et longitudinal du sujet et de ses proches. Ce travail formalise les informations, les rend accessibles, lisibles, vérifiables, dans une démarche de qualité des pratiques professionnelles.

En moyenne, cette tâche prend une part non négligeable du quotidien de la psychologue, avec l'écriture des transmissions quotidiennes, pour chaque résident ou membre de la famille rencontré en entretien, la rédaction des compte-rendu de réunions, l'organisation des plannings et la rédaction des Projets d'Accompagnement Personnalisés, leur envoi à la famille, le lien avec les proches et les bénévoles par mails, etc.

Les besoins en temps administratifs varient en fonction des périodes du mois et de l'année (rapports d'activité), en fonction des demandes et des situations cliniques, ou encore en fonction des problématiques rencontrées. Cela réduit considérablement la disponibilité de la psychologue auprès des résidents et des familles qui ne peut donc assurer tous les suivi psychologiques et psychothérapeutiques considérés nécessaires et/ou demandés.



### Les entretiens avec les résidents

Différents types d'entretien sont à différencier, en fonction des besoins et du parcours d'hébergement des résidents : post accueil, entretiens de suivi, « visites gratuites », entretiens

ponctuels, entretiens de crise, entretien de fin de vie.

En 2022, 431 entretiens ont pu être réalisés et autant de compte-rendu individuels produits. Cela représente 205h49 de temps clinique d'entretien.

La durée moyenne des entretiens est de 29 minutes, avec une amplitude de 5 minutes à 5 heures de présence auprès du résident.

### Les entretiens avec la famille/représentants légaux

A la demande des familles ou à l'initiative de la psychologue, la professionnelle peut entrer en relation avec les proches des résidents de manière plus ou moins régulière. Echanges fréquents par mails, entretiens téléphoniques ou rencontres sur place, le lien avec la famille est primordial. Ce suivi contribue à la relation de confiance entre les proches et l'établissement, et au bien-être du système familial, souvent miné de sentiments de culpabilité ou d'enjeux relationnels antérieurs. L'accompagnement des familles peut se poursuivre au-delà du décès du résident, avec l'envoi de mails quand le deuil survient pour proposer des temps d'écoute si besoin.

La réunion du Projet d'Accompagnement Personnalisé peut également être l'occasion de réunir le cercle familial et de discuter ensemble avec le résident de son accompagnement.

En 2022, 39 entretiens ont été menés auprès des familles. La durée des entretiens est de 39 minutes en moyenne, avec une amplitude de 15 minutes à 2 heures. Cela représente un total de 25h25 d'entretiens individuels familiaux.

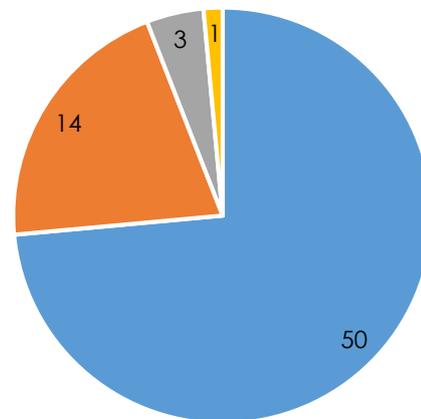
### Les entretiens individuels soignants

La psychologue peut être amenée à proposer des espaces d'écoute individuels aux membres de l'équipe soignante lorsqu'ils lui en font la demande. Les problématiques abordées concernent généralement une difficulté individuelle vis-à-vis de la prise en soin d'un résident, mais il peut être exprimé une problématique plus personnelle. Dans ce cas, ces difficultés privées viennent perturber le soignant sur son temps de travail, et à l'issue de l'entretien, la psychologue indique au sujet des solutions psychothérapeutiques extérieures à l'établissement, lorsqu'un accompagnement par un professionnel semble adapté.

En 2022, ce sont 5 entretiens individuels qui ont été menés auprès de collègues soignants.

### Les évaluations psychométriques

Elles peuvent être de trois types : évaluations cognitives, comportementales ou thymiques.



- évaluation cognitives (MMSE/Horloge)
- évaluation comportement (NPI-ES)
- évaluation humeur (GDS/Mini-GDS)
- autres évaluation

### Liens avec l'extérieur

Sans compter les échanges avec la famille, les psychologues ont été menées en 2022 à se mettre en relation avec les acteurs externes de l'accompagnement individuel des résidents.

Les psychologues ont rédigé 7 courriers pour médecins et spécialistes de santé, en vue de préparer le rendez-vous de certains résidents pour lesquels un historique et un état de l'accompagnement actuel dans l'établissement est pertinent.

Lorsque certaines situations le nécessitent, la psychologue et l'équipe peuvent faire appel aux réseaux gérontologiques. Cette année, 3 réunions partenaires avec l'UMPPA ont été organisées par la psychologue, et plusieurs échanges faits par mail quand besoin.

La psychologue, au premier semestre, a accompagné une résidente pour visiter une structure adaptée aux personnes handicapées vieillissantes, pour son éventuel déménagement.

L'Ehpad bénéficie de la présence de bénévoles de l'association Blouses Roses. En 2022, les psychologues ont eu 3 entretiens avec ces bénévoles, et échantent de manière

hebdomadaire par courriers électroniques sur leurs accompagnements.

### Le PASA

La psychologue est associée au service du PASA, présent sur le bâtiment des Cordeliers. Elle y intervient de manière ponctuelle pour réaliser des réunions de service, aide à la production de compte-rendu, amélioration et création d'outils de traçabilité. Ceci sera détaillé plus bas.

### Les réunions d'équipe

La psychologue participe de manière hebdomadaire aux transmissions/réunions de secteur de chaque site, ce qui représente en totalité environs 1h30 d'échanges formels par semaine avec l'équipe. S'ajoute à cela les échanges plus informels, dans les espaces interstitiels (dans les couloirs), ou par mail sur la messagerie Netsoin.

En 2022, les psychologues ont pris part à 7 réunions inter-service et réunions de travail, organisées généralement pour échanger sur des accompagnements de résidents qui posent des problématiques éthiques, où lorsque'une dynamique de prise en soin doit être établie de manière commune.

## 3. La formation des équipes

L'Ehpad propose une politique de formation de qualité. Chaque année, les agents font remonter leurs intérêts et leur satisfaction de pouvoir bénéficier de formations diverses et de qualité. Le témoignage de nouveaux professionnels va également dans ce sens : « ici on a accès aux formations »

Le retour des agents formés souligne généralement la qualité des formations suivies en 2022, l'utilité de ces enseignements et la qualité des intervenants.

Un nouveau concept de formation a été introduit cette année dans les services : la formation flash. Le thème : utilisation de protège seau, protège bassin, urinoir jetable et sac vomitif. Une aide-soignante formée par l'équipe mobile d'hygiène du Centre hospitalier de Montauban a présenté durant 20 minutes à l'ensemble de ses collègues des Cordeliers puis de Daudignon ces nouveaux matériels, l'usage dont en fait et l'intérêt pour les résidents et le service. Ce matériel a ensuite été introduit dans les services même s'il nécessite un surplus de budget.

Ce modèle de formations en interne, portées par les agents, sera encouragé en 2023.

En 2022, le budget du plan de formation s'élevait à 74 839 €. Les formations suivies par les agents sont détaillées dans le tableau ci-dessous.

### FORMATIONS INSTITUTIONNELLES

AFGSU 1  
AFGSU 1 recyclage  
AFGSU 2  
AFGSU 2 recyclage  
Manutention, gestes et postures  
Maladie d'Alzheimer ou troubles associés  
Accompagnement à la fin de vie et soins palliatifs  
Prévention et traitement des escarres  
Netsoins Utilisateurs  
Relation avec les familles  
Déglutition et prévention des fausses routes  
Nouvelles compétences AS  
Socio-esthétique  
IJ trace  
Formation ASG

### FORMATIONS SERVICES

Excel  
Nettoyage Bio vapeur  
HACCP  
Organiser les élections professionnelles de 2022  
Sécurité incendie

### ETUDES PROMOTIONNELLES

Quatre études promotionnelles : AS, CDS, IDE

### FORMATIONS INDIVIDUELLES

Conduite véhicule  
Inscription concours IDE  
Le CPOM  
GESS  
GAP (Médiane)  
Assistant soins et hébergement  
Support Planiciel  
Habilitation électrique  
Référénte humanitude  
Tutorat AS  
Réflexologie plantaire THAI

Les demandes de formations sont remontées par les agents au moment des entretiens individuels. Une fois les différentes demandes collectées par le service des ressources humaines, elles sont étudiées individuellement par la commission de formation. Cette instance se réunit une fois par an. Elle est

composée des représentants du personnel, des cadres, du service des ressources humaines et de la direction. Elle émet un avis sur chaque formation, dans la limite du budget alloué.

#### 4. Les référents

La notion de référent correspond à un réel besoin (fluidité, gain de temps, expertise...), à un gain d'efficacité et à une mise en valeur des compétences particulières des agents.

Lorsqu'un sujet est susceptible de faire l'objet d'un suivi, un appel à candidature est fait auprès des agents.

L'année 2022 a vu éclore de nombreuses demandes de référents sur les deux sites : plan de soins, incontinence, hygiène, IAS, soins dentaires matériel, pesée, tutorat des stagiaires, accompagnement des nouveaux professionnels, Pathos, restauration, ...

Des fiches de mission sont rédigées afin de définir le champ d'intervention du référent. En fonction de leur mission les référents sont amenés à suivre une formation, notamment les correspondants IAS (infections associées aux soins) auprès de l'EMH (équipe mobile d'hygiène)

#### 5. Les campagnes de dépistage

Les résidents ont pu bénéficier cette année de deux campagnes de dépistage :

Dépistage ORL : Une IDE spécialisée a photographié les conduits auditifs des résidents, un ORL les a interprétés, les soins ont été faits en suivant

Dépistage dentaire : Les résidents ont été examinés sur une matinée par un dentiste du centre mutualiste de Montauban

Suivi des dépistages et vaccinations	
Cordeliers	Daudignon
67 vaccinés grippe	43 vaccinés grippe
26 OHAT complétés	23 OHAT complétés
Participation de 26 résidents au dépistage sur site par dentiste	Participation de 20 résidents au dépistage sur site par dentiste
25 dépistages ORL	25 dépistages ORL

## 6. La restauration

### La cuisine

La cuisine de l'Ehpad public se situe sur le site de Daudignon. Elle produit chaque jour les repas pour l'ensemble des résidents, les clients du portage de repas, les bénéficiaires de l'Accueil de jour Noël Fontaine, les agents et proches qui le souhaitent et les repas hebdomadaires des aînés Lomagnols. En 2022, la cuisine a produit 125 592 repas, répartis comme suit :

Ehpad		
Daudignon	Cordeliers	Total
45 594	52 986	98 580
Accueil de jour		
1 535		
Portage de repas à domicile		
22 153		
Aînés lomagnols		
647		
Familles/proches		
87		
Agents		
2 308		
Stagiaires		
166		
Autres		
116		

Parmi les évolutions remarquables de l'année 2022, il convient de citer le passage à la liaison froide pour le dîner des Cordeliers. Ce changement doit être rapproché de la réorganisation des services du portage de repas qui assurent également la livraison des chariots de repas. Il s'agit d'une première étape vers la suppression des horaires coupés pour la cuisine. En 2023, une réflexion identique sera menée afin que les cuisiniers ne soient plus obligés de revenir le soir pour remettre en température les dîners de Daudignon. La cuisine est le dernier service qui fonctionne encore en horaires coupés.

L'année 2022 est également marquée par le départ à la retraite du responsable de la cuisine après près de 30 années passées derrière les fourneaux de l'Ehpad.

Enfin, à l'instar des autres postes de dépenses, les produits alimentaires ont connu une hausse importante à laquelle les cuisines ont essayé de s'adapter en modifiant les menus. Toutefois, le total

des dépenses liées à l'alimentaire a augmenté de 7% par rapport à l'année précédente.

Suivi des dépenses alimentaires en cuisine		
Année	2021	2022
Budget	298 000€	298 000€
Dépenses	289 989€	310 468€ (+7%)
Nombre de repas	124 176	125 592 (+1%)

### Le suivi diététique

Le suivi diététique des résidents est assuré par le diététicien, présent deux jours par semaine. Il anime et participe notamment aux commissions de dénutrition qui se déroulent une fois par mois sur chaque secteur des deux sites.

Tous les résidents font l'objet d'un dépistage régulier. A ce titre, 39 résidents ont été suivis pour

une dénutrition sur l'année 2022. 91% des résidents de l'établissement ont un IMC (Indice de masse corporelle) référencé.

Des enrichissements peuvent être proposés aux résidents. Il peut s'agir de compléments nutritionnels oraux (CNO). 30 résidents en ont bénéficié en 2022. D'autres enrichissements ont été mis en place en 2022 pour 22 résidents : potage protéiné, poudre de protéine, fromage, laitage, ...

Le diététicien intervient également dans l'élaboration des menus, en lien avec la cuisine de l'établissement.

## L'animation et la vie sociale

Le service d'animation et de vie sociale est transversal. Il doit chercher à répondre aux attentes de l'ensemble des résidents, dans leur grande diversité. L'équipe est composée de deux animateurs de vie sociale, d'un enseignant en activité physique et du responsable de service.

### 1. La fréquentation des activités

Le logiciel Netsoins permet de tracer le nombre de participants aux activités proposées. Cela permet d'avoir une vue précise de notre activité sur les deux sites. Il faut toutefois noter que le service est en reconstruction, notamment concernant les effectifs, ce qui rend ces chiffres très approximatifs sur l'exercice 2022. Nous aurons une vue beaucoup plus précise sur 2023.

On peut noter sur l'établissement des Cordeliers une participation globale d'environ 80%. Avec une fréquentation variant entre 1 et 6 ateliers et plus. 18 % des personnes accueillies ne participent pas aux activités de vie sociale ce qui doit faire l'objet d'une analyse. S'agissant de Daudignon, on constate que les chiffres sont assez identiques à l'établissement des Cordeliers. On note une « non-participation » de 16%.

Ces données nous permettent de constater que notre offre est adaptée et variée aux personnes accueillies. L'hétérogénéité du public nous amène à plus de variété et notre projet doit être en constante évolution. Les 18% sur les cordeliers et 16% sur Daudignon de personnes inactives peuvent s'expliquer de plusieurs manières :

- L'état de santé de certains qui ne permet pas d'intégrer les activités ;
- Certaines personnes ne souhaitent pas s'intégrer à la vie sociale de l'établissement ;
- Les moyens humains ne répondent pas toujours à l'ensemble des attentes collectives ;
- Un meilleur relais entre soignants et animation doit être optimisé et affiné ;
- La mise en place de PAP doit nous permettre de mieux accompagner l'ensemble des personnes accueillies.

### 2. Les temps forts de 2022

L'année 2022 fut marquée par de nombreux événements, certains méritent d'être listés.

#### Les arrivées et les départ du service

Cathy Toutain est partie à la retraite en 2022. Un pilier de notre établissement dans le domaine de la vie sociale, ce départ est un élément fort de 2022. Cathy a marqué de son empreinte notre établissement et nous nous efforçons de travailler dans la continuité en gardant les valeurs qu'elle portait et qui restent essentielles dans notre métier.

L'arrivée d'un nouvel agent en tant qu'animatrice de vie sociale avec une compétence dans le domaine de la socio-esthétique va densifier notre offre et permettre un meilleur accompagnement.

#### Le projet « Gym-on »

Sébastien Delboubès est arrivé sur un poste d'enseignant en activité physique adaptée. C'est également un fait majeur dans notre organisation qui nous permet de comprendre la nécessité de proposer aux personnes accueillies un programme d'activité physique adapté à tous.

#### Les férias de l'Ehpad

Au mois de juin, deux Férias ont été organisées. Animés par la banda « Les trous gascons », ces deux événements ont permis de réunir dans une ambiance simple et conviviale, les résidents, leurs familles et les agents. Les cuisiniers ont fait cuire directement à la plancha les filets mignons marinés. La sangria, la décoration et la musique ont complété ce tableau festif. Les dates sont d'ores et déjà fixées pour 2023.

#### Les fêtes

Dans le même cadre convivial, les fêtes de Noël, avec la thématique des pulls moches, la présence de la chorale de Lestonnac ont bien réchauffé l'atmosphère du mois de décembre.

#### Les partenariats

Les partenariats que nous avons développé avec les associations locales, (ASC, Fermat sciences, tour de jeux, les p'tits lou) nous immergent dans tissu local et permettent aux personnes accueillies de maintenir une connexion avec la population locale.

La collaboration avec les établissements scolaires et les projets partagés nous permet de vérifier régulièrement la nécessité de monter des projets intergénérationnels ainsi que les bénéfices apportés aux résidents.

Le partenariat avec les blouses roses dans le cadre des actions de bénévolat est à mettre en avant également. En effet chaque semaine et ce sur chaque site deux personnes interviennent dans le but de passer du temps auprès des personnes accueillies.

Un projet sophrologie a été mis à l'essai en 2022, les bénéficiaires ont exprimé un bénéfice dans le domaine de l'apaisement notamment.

#### **La réunion de coordination mensuelle**

Cette réunion a été instaurée et est pilotée par la responsable du service animation et vie sociale. Elle permet un maillage entre les services animation, PASA et Accueil de jour en présence des cadres de santé de la direction et de tout autre agent dont les compétences sont requises sur un sujet en particulier. L'objectif est d'affiner les pratiques quotidiennes en vue de proposer un accompagnement global de meilleure qualité.

### **3. Le lien avec les familles et les proches**

Le lien avec les familles est nécessaire dans le cadre d'un accompagnement de qualité. Le CVS est l'instance représentative permettant de traiter des sujets du quotidien en présence des représentants élus. Il est nécessaire de développer des relations de confiance avec les interlocuteurs familiaux avec l'objectif premier de personnaliser les accompagnements.

### **4. Perspectives pour 2023**

La vie sociale de l'Ehpad public de Beaumont de Lomagne est le fruit d'une réelle volonté collective de fonctionner en interdisciplinarité. Afin d'affiner nos pratiques et accompagner les résidents des deux sites, il est nécessaire d'adapter notre projet de service aux résidents des deux bâtiments en prenant en compte les paramètres biologiques, psychologiques et sociaux de chacun. Nos actions doivent tenir compte de l'hétérogénéité du public accueilli avec l'objectif permanent d'activer la dynamique sociale. La démarche de projet doit être permanente et ancrée dans notre système ainsi que les notions de complémentarité entre services.

### 1. Adaptation à la réglementation

#### Mise en place des Lignes directrices de Gestion

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) applicables aux agents de la fonction publique. Les trois syndicats représentatifs (FO, CGT et UNSA) ont pu participer à la rédaction des lignes directrices en définissant ensemble les critères et leur pondération :

- Des réunions d'informations ont été menées par le service des ressources humaines et la direction ;
- Des objectifs par service ont été instaurés en réunion de concertation ;
- Un nouveau logiciel « GESFORM » a été implanté pour réaliser les entretiens annuels ;
- Les chefs de service ont été formés à ce nouvel outil ;
- Les entretiens ont eu lieu de juin à novembre 2022 : des tâtonnements, des expérimentations ont été nécessaires au début pour les cadres. L'ensemble des agents ont pu être évalués et de nouveaux objectifs plus personnalisés ont été fixés. L'objectif retenu cette année fut « l'élaboration d'un projet personnalisé pour un résident et devenir son référent »

Les LDG ont été présentée en comité technique d'établissement le 18 novembre 2021 et validée par la direction le 30 novembre 2021.

Dès lors, les changements internes liés à la réorganisation et à la mise en place des lignes directrices de gestion ont été accompagnés par deux réunions ouvertes avec les équipes sur les deux sites, afin de partager l'information.

Les premières applications sont intervenues pour les changements de grade et la sélection des agents souhaitant partir en formation.

#### Mise en place des entretiens professionnels

Modifié par décret, en lieu et place de l'historique notation, l'entretien professionnel est instauré pour apprécier la valeur professionnelle de chaque agent.

Les premiers entretiens professionnels ont commencé en juin 2022. Pour cela, le service des ressources humaines a procédé par étapes avec pour moments forts des réunions avec les syndicats pour s'accorder sur le savoir-être attendu et partager sur le contenu de l'entretien professionnel, le paramétrage de l'outil Gesform avec la rédaction des fiches de poste et la formation des évaluateurs.

#### Dématérialisation de l'envoi des bulletins de paye

A compter du 1<sup>er</sup> février 2022, tous les agents de l'Ehpad ont eu la possibilité d'ouvrir un coffre-fort numérique. Pour cela, un sondage auprès de tous les agents de l'établissement et une étude comparative des solutions techniques ont été effectués. L'objectif était de diminuer les coûts d'impression et d'affranchissement, de gagner du temps en automatisant des tâches à peu de valeur ajoutée, d'offrir une solution sécurisée, conforme et confidentielle aux agents et enfin d'engager l'établissement dans une dynamique de transformation digitale.

Les quelques agents ne souhaitant pas ouvrir de coffre-fort numérique ont tout de même la possibilité de recevoir leur bulletin par la poste.

#### Les élections professionnelles

Le 8 décembre 2022, les élections professionnelles ont eu lieu. Les agents ont voté, en fonction de leur statut pour le comité social et économique (CSE), les commissions administratives paritaires (CAPL et CAPD) et pour les commissions consultatives paritaires (CCP). Ces élections ont mobilisé le service des ressources humaines, et ont nécessité une logistique et une organisation importante, en amont du 8 décembre.

#### Application de décrets impactant la paye

Le service des ressources humaines a dû prendre en compte et re-paramétrer toute la paye en fonction de nombreux décrets. L'année 2022 a été particulièrement riche en publication de décret. Pour n'en citer que quelques-uns, on peut parler de tous les décrets modifiant les grilles indiciaires (PPCR), ceux relatifs à la mise en place du complément de traitement indiciaire (CTI) pour le SSIAD, ceux relatifs à l'indemnisation des nuits, dimanches et jours fériés, au paiement des heures supplémentaires, au reclassement des aides-soignants en catégorie B, de l'augmentation du point du fonctionnaire...

## 2. Actions en faveur de l'emploi

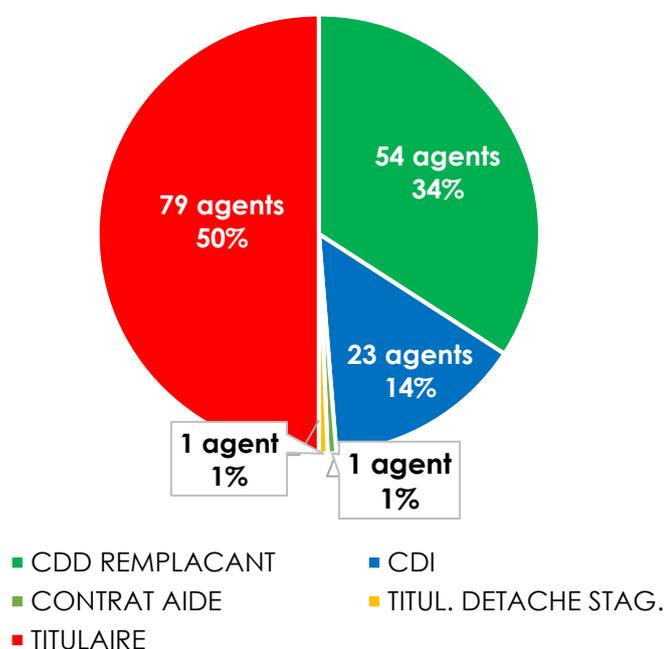
### Transformation d'emplois précaires en emplois pérennes

En 2022, deux concours sur titre ont été organisés. Grâce à ces concours, 14 agents, ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'établissement sont devenus titulaires de la fonction publique.

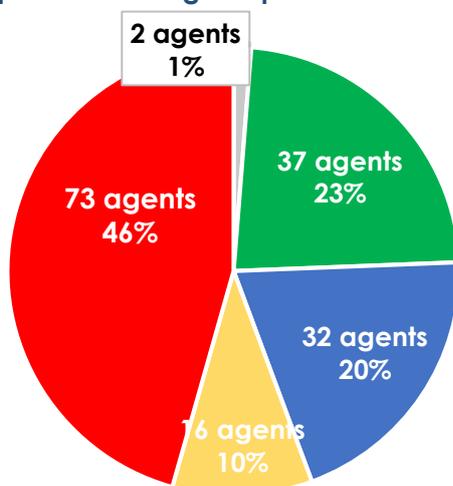
Par ailleurs, on compte 11 contrats à durée indéterminés signés en 2021 et 19 en 2022.

Si le nombre d'agents titulaires a diminué entre 2021 et 2022, passant de 79 à 73, c'est en raison de départ à la retraite, de démissions et de mutations.

### Répartition des agents par statut en 2021



### Répartition des agents par statut en 2022



### Forum santé et service à la personne

Le 15 novembre, le service des ressources humaines a participé au forum santé et service à la personne, organisé par Pole emploi et la ville de Montauban. Lors de cet événement, l'établissement a pu recruter deux agents.

### Construction d'un pool de remplaçants

Pour apporter de la souplesse dans la gestion des absences, le service des ressources humaines a mis en place un pool de remplaçants. Celui-ci est constitué de 4 agents. Trois retraités qui interviennent respectivement sur le SSIAD et l'EHPAD en jour et en nuit, et un agent travaillant à la vacation en nuit. Cette solution est chronophage pour le service des ressources humaines, car pour chaque vacation travaillée, il faut mettre en place tout un dispositif administratif (DPAE, contrat de travail, bulletin de paye).

### Mise en place de dispositifs Pôle Emploi

L'établissement diversifie ses modes de recrutement. Pour cela, trois périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ont été initiées ainsi qu'une action de formation préalable au recrutement (AFPR). Ces dispositifs ont permis le recrutement de deux personnes.

## 3. Actions liées à l'organisation

### L'intérim

L'année 2022 a été marquée par un fort recours à l'intérim. Le service des ressources humaines a dû gérer plus de 500 demandes d'intérim pour les aides-soignants et les infirmiers. Le suivi administratif de ces demandes va de la réservation/suivi de l'intérimaire, en passant par la vérification de la facturation ainsi que son mandatement.

### Paiement des heures supplémentaires

Lorsqu'il y a des arrêts de travail, la direction a fait le choix de rémunérer les heures supplémentaires en fonction de certains critères déterminés : compteurs trop élevé ou souhait des agents de revenir sur leur temps libre pour éviter le recours à l'intérim.

### Qualité de Vie au Travail (QVT)

L'établissement s'est engagé dans une démarche QVT, accompagné par un organisme extérieur : Perennis Conseil, financé par l'ARACT.

Cette accompagnement a généré la création d'un groupe de travail, des réunions collectives

avec d'autres établissements, et a permis d'initier des réflexions relatives aux actions à mener.

Des actions QVT ont été menées en lien avec des partenaires :

- Concours photos organisés avec le soutien du CGOS ;
- Séances de massage avec le soutien de la MNH ;
- Escape Game imaginé par le service de médecine de santé au travail du Centre hospitalier de Montauban.

### **Perspectives pour 2023**

L'année 2022 a été chargée en projets et actions, cela dit, le service des ressources humaines fourmille déjà d'idées à mettre en place pour 2023.

Dans le désordre, et sans sélection Eva et Lucie souhaiteraient :

- travailler sur la fidélisation des équipes en améliorant leurs conditions de travail grâce à une application mobile ;
- améliorer leurs entretiens de recrutement en s'orientant vers les soft skills des agents ;
- mettre en place un parcours d'intégration pour les nouveaux agents ;
- rédiger un flyer interactif pour que les nouveaux agents accèdent facilement à l'ensemble des informations utiles.

## L'amélioration continue de la qualité et la gestion des risques

### 1. (Re)déploiement du logiciel qualité

L'établissement a fait le choix de relancer le logiciel qualité IJtrace utilisé par l'établissement depuis 2007. Stratégiquement le choix s'est porté sur le module maintenance qui permet la centralisation des demandes de réparation et touche l'ensemble des services. Ce choix permet aux agents de se familiariser avec le logiciel dans l'objectif de déployer d'autres modules notamment celui sur la gestion des risques et la gestion documentaire.

#### Activation du Module maintenance

Afin de faciliter l'organisation et le suivi des interventions du service technique, l'établissement a relancé la procédure de demandes de réparations via le logiciel IJtrace. Ce logiciel a pour objectif de centraliser les demandes de réparation et d'intervention faites par l'ensemble des professionnels et d'assurer la traçabilité et le suivi des actions de maintenance. Il permet au responsable du service technique de planifier l'organisation du travail de son équipe.

L'ensemble des ordinateurs a été équipé du logiciel afin que chacun, avec un code personnalisé, puisse se connecter et faire sa demande. Cette modification de pratique concernant la saisie des demandes de réparation a pris effet à compter du 11 avril 2022 avec la suppression du cahier des services techniques.

Le déploiement du logiciel a nécessité la création et la diffusion de supports, l'actualisation de nombreux paramètres du logiciel, la création de codes pour l'ensemble des agents... 80 agents ont bénéficié d'une formation individuelle réalisée par la référente qualité.

En juin 2022 un point été fait avec les utilisateurs afin de recueillir leurs avis et faire évoluer le logiciel et ses paramétrages. En juillet 2022, c'est le module web du logiciel qui a été déployé.

Les demandes de réparations faites en 2022 sont listées dans le tableau ci-dessous :

Site ou service	Nombre de demandes de réparations
Daudignon	327
Cordeliers	407

Accueil de jour	21
PASA	10
Lingerie	1
Cuisine	69
SSIAD	15

#### Paramétrage de l'enquête d'opinion

Les familles et les résidents ont été sollicités en 2018 afin de connaître leur avis sur un thème unique « l'animation ». La dernière enquête d'opinion globale date de 2016.

Le déploiement d'une nouvelle version d'enquête d'opinion à destination des familles est en cours de relecture et de validation. Cette proposition a été intégrée dans le logiciel IJtrace afin de pouvoir l'envoyer aux familles et proches via le module WEB du logiciel

En prévision de l'envoi du questionnaire, plusieurs opérations de mise à jour régulières sont opérées : Suivi des mouvements des résidents avec actualisation des entrées et des sorties, création d'un code personnalisé pour toutes les familles et enregistrement des adresses électroniques.

#### La gestion documentaire

De nombreux documents inhérents à toute organisation médico-sociale circulent dans l'établissement : procédures, protocoles, enregistrements, comptes rendus de réunion, notes de service...

Les protocoles sont publiés sur IJtrace ou sur le logiciel Net soins en fonction de leurs destinataires. Ainsi, les protocoles « soins » sont publiés sur Net soins et les autres thématiques sur IJtrace via le module gestion documentaire. Toutefois, la politique de diffusion et d'accès aux documents devra être clarifiée.

### 2. Préparation à l'évaluation interne

2022 aura été l'année de publication du référentiel unique de la Haute autorité de santé pour évaluer la qualité des établissements. L'établissement devra rendre son évaluation en 2025 au plus tard.

Il s'agit là d'un changement radical de méthode.

Concrètement, le nouveau référentiel fusionne les évaluations interne et externe en une procédure

d'évaluation unique, élaborée par la HAS. Elle comprend une évaluation continue de l'établissement ainsi qu'un contrôle quinquennal par un organisme évaluateur qui devra être accrédité par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation) et habilité par l'HAS.

L'objectif est de centrer l'évaluation sur la personne accompagnée, ses souhaits, ses besoins et son projet. Cette évaluation est conçue pour promouvoir une démarche d'amélioration continue de la qualité qui favorise un meilleur accompagnement apporté aux personnes accueillies

Le référentiel est intégré dans le logiciel IJtrace. Plusieurs travaux et étapes ont déjà été menés :

- Le 12 janvier 2022, visite de l'Ehpad de Lauzerte avec le directeur, une cadre de santé et la référente qualité afin d'échanger sur le référentiel HAS ;
- 4 réunions de préparation à l'évaluation pour prendre connaissance des modules et fonctionnalités du logiciel qualité, répondre aux critères de l'évaluation (gestion documentaire/ Planification des réunions/ gestion des risques/plan d'actions)

### 3. Les évènements indésirables

Le tableau ci-dessous présente le nombre de déclarations d'évènements indésirables enregistrées sur l'année 2022. Ces évènements indésirables concernent les résidents, leur sécurité, celle de leurs biens, ainsi que la qualité de l'hébergement et de l'accompagnement. Les déclarations sont réalisées directement par les agents, les résidents ou leurs proches.

Site ou service	Nombre d'Évènements
Accueil de jour	1
Cordeliers	95
Daudignon	85
PASA	2
Portage des repas	1
Sur les deux sites	1
Total général	185

On constate que ce sont les deux sites d'hébergement qui concentrent le plus grand nombre de déclarations. L'évènement enregistré sur les deux sites concerne une contamination du

réseau d'eau aux Pseudomonas en fin d'année 2022.

Le tableau ci-dessous répertorie les déclarations enregistrées, les mesures prises ainsi que les fiches qui ont été clôturées sur les trois dernières années.

Année	Total évènements	Total mesures prises	Total FEI Clôturées
2022	185	139	67
2021	192	120	61
2020	291	80	165

Ces données sont à étudier avec précaution. En effet, l'établissement ne s'est pas encore pourvu d'une procédure unique et partagée de gestion des évènements indésirables. Le circuit des fiches d'évènements indésirables (FEI) doit être précisé et optimisé. En effet, peu de dysfonctionnements remontent du terrain et il n'existe pas encore d'instance d'analyse de ces dysfonctionnements. Un logigramme « Circuit et traitement de la Fiche d'Évènement Indésirable » et une charte de confiance seront déployés en 2023. En somme, l'Ehpad doit développer une culture de la déclaration d'évènement indésirable.

Sur les 185 fiches d'évènements indésirables, 67 ont été clôturées. Cette différence peut s'expliquer de différentes façons. D'abord, il peut s'agir de situations qui nécessitent l'intervention d'entreprises extérieures. Ainsi, les délais sont parfois plus longs. En toute hypothèse, des mesures de protection sont mises en place pour éviter toute réalisation d'un risque. Le faible nombre de fiches clôturées peut ensuite s'expliquer par l'absence de structuration de la démarche. En effet, si des actions sont menées, elles ne sont pas forcément remontées à la référente qualité.

Le tableau ci-dessous présente les déclarations d'évènements indésirables, réparties selon la gravité déclarée.

Gravité	2022	2021	2020
Aucune	0	0	1
Faible	50	17	2
Grave	57	65	139
Inconnue	3	21	4
Moyenne	75	73	17
Très grave	0	16	2

#### 4. Les situations à risque pour les professionnels

Les situations à risque pour les agents sont répertoriées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les déclarations sont faites par les agents, via le logiciel IJtrace, Netsoins ou les fiches de déclarations.

Le tableau ci-dessous présente les déclarations réalisées sur les trois dernières années.

Année	Déclarations DUERP	Mesures prises
2022	48	27
2021	49	13
2020	69	24

Thème	Adj	Cord	Cuis	Daud	Ssiad	
Agressivité, conflit de la part famille ou public				5		5
Conduite dangereuse	1					1
Coupure (AES)				1		1
Déplacement résident ou charges lourdes		3	1	9		13
Divers sécurité des biens et des personnes				1		1
Entretien du matériel				1		1
Equipement professionnel		2		6		8
Griffures		1				1
Locaux inadaptés		1				1
Locaux inadaptés et/ou vétusté					1	1
Matériel inadapté				1		1
Nettoyage des locaux		1		2		3
Piqûre (AES)		2		1		3
Pratiques professionnelles				6		6
Utilisation de matériel		1				1
Zone de circulation encombrée				1		1
Total	1	11	1	34	1	48

Ces situations ont fait l'objet de deux séances du CHSCT afin de faire le point sur les mesures mises en place.

#### 5. Le plan canicule

Le plan canicule fait l'objet d'une mise à jour annuelle afin de tenir compte des dernières recommandations.

Version	Date
5	19 04 2022
4	10 03 2021
3	19 03 2020
2	31 05 2019
1	28 05 2018

Le plan canicule est mis en ligne sur le logiciel IJtrace. Cela permet notamment de tracer la lecture par les agents.

Nombre de validation de lectures	
2022	30
2021	14
2020	32

Chaque année, la référente qualité et la cadre de santé de Daudignon organisent une campagne de « sensibilisation aux bons réflexes en cas de canicule ».

Cela prend la forme de formations à destination des agents nouvellement recrutés dans l'année. Cette formation est l'occasion de préciser aux agents les différentes mesures mises en place par l'établissement dans le cadre du plan bleu-canicule

En 2022, 24 agents sensibilisés (26 en 2021). La référente qualité met en place la logistique nécessaire :

- Edition des fiches de relevés de T° ;
- Contrôle de la présence des thermomètres ;
- Commande des flyers santé publique ;
- Veille réglementaire.

La convention avec le centre hospitalier de Montauban est actualisée tous les ans et favorise l'accueil des résidents en cas de déclenchement de l'alerte canicule niveau 3

#### 6. Analyse et maîtrise du risque infectieux

##### Le document d'analyse du risque infectieux

Le travail sur ce document d'analyse et de maîtrise du risque infectieux (DARI) s'est poursuivi en 2022 sous l'impulsion d'une infirmière, avec l'appui de la référente qualité.

Le remplissage du DARI a été réalisé en collaboration avec l'Equipe mobile d'hygiène du Centre hospitalier de Montauban

Pour rappel, les objectifs du DARI sont les suivants :

- maîtriser le risque infectieux et réduire la fréquence et l'impact du risque infectieux dans l'établissement ;
- améliorer la sécurité et la qualité de la prise en charge des résidents ;
- contribuer à la démarche d'amélioration continue de la qualité des pratiques professionnelles.

Le DARI a été complété en 2022. Le score de l'établissement est de 79.1%. Lors du précédent DARI, datant de 2014, l'établissement avait obtenu le score de 55.6%.

### Formation des correspondants hygiène

7 agents ont suivi la formation de correspondants hygiène auprès du Centre hospitalier de Montauban afin d'être identifiés correspondants IAS au sein de l'établissement (3 sessions en 2022). Des fiches de poste et de missions ont été rédigées en 2021 par le référent qualité et l'infirmière en charge.

### Mise en application de pratiques d'amélioration

Suite à la formation des agents, des propositions d'amélioration concernant la gestion des excréta, l'hygiène des mains et les soins de bouche ont été priorisées.

- Gestion des excréta :
  - Mise en place de formations flash internes sur l'utilisation des Care Bag par une aide-soignante, déployées sur les deux sites pour expliquer et faciliter la mise en place de cette nouvelle pratique ;
  - Généralisation des pratiques internes concernant l'utilisation des douchettes et la fermeture des abattants WC avant de tirer la chasse d'eau ;

La référente qualité a coordonné l'élaboration du support de présentation des formations flash sur l'utilisation des Care Bag. 4 sessions de formations flashs ont été organisées. 40 agents ont assisté à cette formation.

- Sensibilisation des résidents au lavage des mains : Journée hygiène des mains

L'Equipe mobile d'hygiène a été sollicitée pour la mise en place d'une nouvelle session de formation sur l'hygiène des mains avec la participation recherchée des résidents

Le 27 septembre 2022, une journée « Hygiène des mains » a été organisée afin d'éclairer les usagers et les professionnels sur l'importance de l'hygiène des mains, geste efficace qui permet de limiter les infections et les épidémies.

Habituellement dédiée aux professionnels, il a semblé important à l'établissement d'élargir la diffusion des bonnes pratiques aux résidents et aux familles afin de les rendre acteurs dans la lutte contre les infections manu-portées. Les familles ont donc été invitées à participer à cette journée avec les résidents. Ils ont été reçus par une équipe d'experts en hygiène du Centre Hospitalier de Montauban. L'Equipe mobile d'hygiène était accompagnée par l'équipe d'animation, autour d'ateliers ludiques et interactifs (quizz, « boîte à coucou » ...). Ils ont répondu aux interrogations et idées reçues.

La participation à cette journée est présentée dans le tableau ci-dessous.

	DAUDIGNON	CORDELIERS
Résidents	25	16
Agents	10	15
Externes	1	2

### Suivi de la consommation de SHA

L'établissement participe depuis 2019 à l'enquête nationale PRIMO dans le cadre de la surveillance nationale des consommations des produits hydro alcooliques au sein des Ehpad. L'objectif national du nombre de frictions est de 4 frictions/jour/résident.

Depuis 2020 cet indicateur est obligatoire.

Les informations sont communiquées à l'équipe mobile d'hygiène. Les résultats sont transmis aux agents et affichés par les cadres de santé.

### Soins de bouche

En 2022 de nouvelles pratiques ont été mises en place et notamment l'arrêt d'utilisation de bâtonnets citronnés. Proposition a été faite d'utiliser de nouveaux produits pour les personnes sous O2 pour leur apporter du confort (crème spécifique pour bouche trop sèche). De plus, des dépistages

de l'état bucco-dentaire des résidents ont été réalisés (voir plus haut)

La référente qualité a coordonné et rédigé les supports de présentation de formations flash sur les soins de bouche, ainsi que trois protocoles en lien avec les soins de bouches :

- Brossage des dents chez la personne semi autonome ou dépendante ;
- Soins de bouche chez la personne dépendante ou présentant des risques de fausse route ou sous oxygène ;
- Entretien prothèse dentaire.

## 7. Analyse des pratiques

Des évaluations d'entretien des chambres par l'équipe d'hôtellerie et de bio-nettoyage ont été mises en œuvre. Ces évaluations sont réalisées par la référente qualité de façon aléatoire. L'objectif est :

- De valoriser le travail des agents de l'équipe de bio nettoyage ;
- D'élever le niveau d'exigence lors de l'entretien des chambres ;
- D'uniformiser les pratiques (les agents connaissent les critères d'évaluation).

Le remplissage de la grille d'évaluation se fait en présence de l'agent. Les résultats sont transmis à l'agent et au responsable du service via IJtrace.

L'objectif de conformité à atteindre est de 90%.

25 évaluations ont été réalisées en 2022. Lors de la première évaluation 66 % des résultats étaient non conformes. Lors de la seconde évaluation ce pourcentage de non-conformité est descendu à 10%. On constate donc une amélioration des pratiques des agents évalués.

## 8. La surveillance et les alertes

### Les risques liés aux légionnelles

Le suivi de la légionnelle est conforme aux dispositions de l'arrêté du 30 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> février 2010 relatif à la surveillance des légionnelles.

Une vigilance accrue est effectuée concernant la prévention du risque légionnel en raison d'un historique de non conformités sur les deux sites.

La totalité des prélèvements est effectuée le même jour pour les deux sites afin d'avoir une vision complète du réseau.

En 2022 sur le site de Daudignon deux campagnes d'analyses ont été réalisées.

Une non-conformité des prélèvements sur une chambre a nécessité la pose de filtres anti légionnelle sur les 12 chambres adjacentes à celle non conforme. Les contre analyses n'ont été effectuées qu'à la suite de travaux engagés au niveau de la chaufferie (voir plus haut). Les prélèvements ont été faits en juillet 2022 avec des résultats conformes sur l'ensemble des points.

En 2022 aux Cordeliers 100% des analyses sont revenues conformes.

Les documents supports au suivi du risque légionnelles ont, comme chaque année, fait l'objet d'une actualisation :

- Tableau de suivi des analyses dès la réception des résultats afin d'avoir une vue d'ensemble des critères à cibler et des mesures prise en cas de non conformités ;
- Actualisation documentaire des carnets sanitaires des deux sites ;
- Réajustement de la fiche de traçabilité du relevé des températures afin de faciliter le suivi par le service technique ;
- Actualisation de la procédure Version 5 en fonction de l'Arrêté du 30 12 2022 modifiant l'arrêté du 01 02 2010 relatif à la surveillance des légionnelles (en cours de validation) ;
- Actualisation du plan d'action avec la direction et le responsable du service technique.

### Surveillance de la potabilité des points d'eau

Contrôle annuel de la qualité microbiologique de l'eau potable du réseau selon l'arrêté du 21 janvier 2007 relatif au programme d'analyses du contrôle sanitaire pour les eaux fournies par un réseau de distribution.

En fin d'année 2022, les résultats des prélèvements du réseau d'eau ont mis en lumière un taux anormal de Pseudomonas sur les deux sites. Cette situation est vraisemblablement liée aux travaux réalisés dans la commune sur les réseaux de distribution. Ces travaux ont décollé un biofilm qui s'est retrouvé dans le réseau de l'Ehpad. Si les nouvelles analyses ont démontré l'absence de Pseudomonas aux

robinets, les fontaines sont restées contaminées malgré la débactérisation menée par la société prestataire.

Les autorités concernées, en particulier l'Agence régionale de santé et l'équipe mobile d'hygiène du Centre hospitalier de Montauban ont été averti afin qu'elles apportent leur appui.

Les fontaines ont été remplacées en février 2023. Les documents supports au suivi des fontaines ont été mis à jour.

### Suivi des analyses bactériologiques et alimentaires

Ces analyses sont réalisées à la blanchisserie ainsi qu'en cuisine.

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats des analyses effectuées sur les dernières années en blanchisserie et en cuisine.

Blanchisserie - surfaces		
	nombre d'analyses	% de non-conformité
2022	20	5%
2021	20	0%
2020	20	0%
2019	20	15%
2018	25	12%

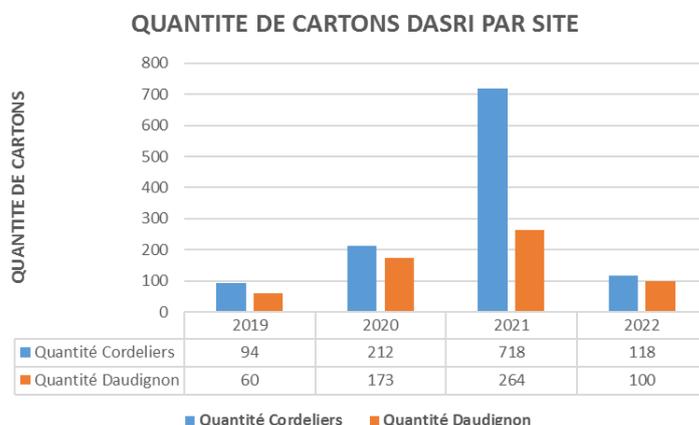
Cuisine – Analyses alimentaires				
	nombre d'analyses	% de très satisfaisant	%de satisfaisant	% acceptable
2022	26	85	4	12
2021	25	80	16	4
2020	21	76	19	0
2019	25	88	8	4
2018	24	100	0	0

Cuisine - analyses surfaces		
	nombre d'analyses	% de non-conformité
2022	48	0
2021	60	1
2020	55	1
2019	60	0

### Suivi de la consommation des DASRI

Les DASRI sont les déchets d'activité de soins à risque infectieux. Ils font l'objet d'un traitement particuliers, encadrés par des protocoles nationaux et internes. Leur consommation peut varier en fonction des épidémies auxquels l'établissement est confronté.

Ainsi, on constate qu'en 2021, le nombre de cartons de DASRI a considérablement augmenté du fait des clusters Covid. En 2022, le nombre de carton est toujours plus élevé que le dernier recensement réalisé avant le Covid.



## 9. Le suivi sécurité

### La cellule technique et de sécurité

L'établissement est engagé dans une démarche préventive de la sécurité. Une veille réglementaire est réalisée afin de modifier les protocoles ou les contrats avec les organismes de contrôles ou les mainteneurs.

Afin d'assurer un suivi pluridisciplinaire, une cellule technique et sécurité a été mise en place en 2020. Les objectifs de cette cellule sont les suivants :

- Définir, coordonner et prioriser les travaux à réaliser en tenant compte de l'urgence et des moyens techniques et financiers à disposition ;
- Assurer le suivi de la levée des observations suite aux contrôles réglementaires ;
- Assurer le suivi de l'avancée des travaux et des plans d'actions.

Un compte rendu de réunion est diffusé à l'ensemble des professionnels. Beaucoup de sujets sont abordés lors de cette réunion de coordination, reflet du champ d'action très large du suivi de la sécurité.

Nombre de réunions	
2022	2
2021	6
2020	4

Les réunions de la cellule devront reprendre de façon plus régulières en 2023.

### **La commission de sécurité**

La commission de sécurité a pour mission d'accompagner l'établissement dans la mise en œuvre des mesures de sécurité et est chargée de vérifier que les règles de sécurité sont correctement appliquées.

La commission de sécurité est sollicitée avant chaque travaux impactant la sécurité incendie ou les accès au bâtiment. Une demande d'autorisation de travaux est alors adressée à la mairie afin qu'elle soit instruite.

En 2022 la commission de sécurité s'est déplacée sur les deux sites. En mars, sur le site des Cordeliers, la commission a contrôlé la réalisation des de

migration des bus 3 et 4 en remplacement des détecteurs d'ancienne génération.

En septembre, la commission a levé l'avis défavorable pour le site Daudignon suite aux travaux sur le groupe électrogène (voir plus haut).

La sécurité des résidents est une priorité de l'établissement. Elle mobilise la référente qualité et le service technique sur de nombreux aspects : suivi des opérations, relance des entreprises, mise à jour des classeurs sécurité, visite des locaux, etc... Les services de prévention du SDIS 82 ont plusieurs fois salué le travail qu'effectue l'établissement sur ce sujet essentiel.

## L'établissement dans son environnement

### 1. La communication externe

L'Ehpad public de Beaumont de Lomagne a poursuivi le renforcement de sa communication externe, entamé en 2021. Cette politique volontariste est justifiée par plusieurs circonstances :

- L'Ehpad est situé au cœur de la commune. Par son positionnement et son historique, il est connu des beaumontois et, au-delà, des lomagnols. A ce titre, l'établissement a un devoir d'information envers ses habitants ;
- L'année 2022 a été entachée de scandales qui ont mis à mal l'image des Ehpad. Cette actualité a renforcé la nécessité de faire connaître la réalité de ce que sont les établissements médico-sociaux, de véhiculer une image réelle, avec ses points positifs et ceux à améliorer ;
- L'objectif d'ouverture de l'établissement ne peut passer que par une information large, à destination des associations, entreprises, institutions et au grand public ;
- La communication externe participe à la valorisation du travail quotidien des agents.

#### Poursuite de la Pie pelette

La nouvelle édition du journal interne de l'Ehpad public rencontre un vrai succès. En 2022, 4 numéros ont été publiés, conformément au rythme donné en 2021 de ce journal trimestriel. Les articles sont rédigés par les agents et les résidents.

Chaque numéro est diffusé aux résidents en version papier. Il est adressé aux référents familiaux sur leur adresse électronique. Il figure également sur le site internet de l'établissement. Il est également adressé aux différents partenaires, amis de l'établissement ou tutelles, par voie électronique.

Pour 2023, la Pie pelette pourra encore enrichir son contenu en ajoutant de nouvelles chroniques. Des annonceurs seront recherchés afin de réduire le coût de l'impression.

#### Ouverture d'une page LinkedIn

L'Ehpad public de Beaumont de Lomagne dispose d'une page sur le réseau social professionnel LinkedIn. En février 2023 elle comptait 330 abonnés. Cette page permet de relayer les informations de l'établissement et de valoriser le travail de chacun.

C'est un vecteur essentiel pour faire connaître l'Ehpad.

#### La Presse locale

Les correspondants de la presse locale sont sollicités pour chaque événement marquant de la vie de l'établissement. La publication d'articles dans les journaux locaux est un moyen de faire connaître l'établissement au-delà du territoire de la Lomagne et de valoriser les initiatives.

A cette communication s'ajoutent des courriels réguliers adressés aux référents familiaux par le directeur.

### 2. L'ouverture de l'établissement et les partenariats

L'établissement a à cœur de développer les relations avec les associations locales. Ceci afin de créer des activités et renforcer les liens avec les acteurs de la commune. Le service d'animation et de vie sociale œuvre en ce sens en nouant des partenariats qui ont été énumérés plus haut.

#### Convention de coopération avec le Centre hospitalier des deux rives

En octobre 2021, une convention de coopération a été signée entre le Centre hospitalier des deux rives de Valence d'Agen et l'Ehpad public de Beaumont de Lomagne.

La convention a pour but de décrire de façon opérante les engagements réciproques des deux structures sur des thèmes tels que le parcours des patients, l'optimisation la prise en charge gériatrique, la communication des informations relatives aux résidents, ...

#### P'art'age

En mai 2007, le service animation de l'Ehpad, alors mené par Philippe Crone, avait mis en place un projet socio-culturel et artistique sur le site des Cordeliers. Ce projet intitulé P'art'âge, consistait à proposer aux artistes locaux un espace d'exposition pour leurs œuvres, une couverture médiatique et la prise en charge du vernissage.

Ce projet, réactivé en début d'année 2022, répond toujours aux trois objectifs initiaux : ouvrir l'Ehpad au

monde extérieur, stimuler la curiosité et le jugement et amener l'art en Ehpad au profit des résidents, des familles, du personnel et de tous les visiteurs.

Depuis 2007 de nombreuses expositions ont été proposées : peintures, photographies, batiks, affiches de cinéma, interventions du Centre de loisirs, Esat, Barradis, association de peintres...

#### **Au rendez-vous des aînés Lomagnols : Gym on**

Les liens avec l'association beaumontoise sont anciens. Ils ont été relancés avec le partenariat initié par l'établissement dans le cadre de l'action Gym on, financée par la Conférence des financeurs du Tarn-et-Garonne. L'objet de cette action est de proposer des séances hebdomadaires d'activité physique adaptée aux résidents de l'établissements, aux bénéficiaires de l'Accueil de jour Noël Fontaine et aux adhérents de l'association. Pour ces derniers, les séances se déroulent dans les locaux de l'association et concerne près de 50 personnes réparties en trois groupes.

L'établissement intervient également auprès de l'association en produisant un déjeuner hebdomadaire pour les adhérents.

#### **L'instance de coordination gérontologique**

Le mercredi 22 juin s'est déroulé l'assemblée générale de l'Instance de coordination gérontologique du canton de Beaumont de

Lomagne. Cette association a pour but de coordonner les actions menées pour développer le maintien à domicile des personnes âgées, leur apporter toutes les informations et les aides possibles et éviter leur isolement. Elle est constituée des communes du canton et de l'ensemble des établissements et services qui y sont implantés.

Ses statuts prévoient que l'ICG pourra assurer, entre autres missions, l'étude des besoins et la définition de moyens, l'information, l'assistance technique pour les dossiers de création de services, la gestion directe de services de voisinage, ... Elle pourra notamment concevoir des actions de soins, de prévention de développement sanitaire et social qui pourraient être réalisées par les différents partenaires dans leur structure propre et dans le respect de l'indépendance de chacun.

Les participants à l'assemblée générale se sont accordés sur le grand intérêt de la forme associative et sur la nécessité de mettre en œuvre des actions innovantes d'information.

Parmi les outils en place, les réunions trimestrielles constituent un moyen de répondre individuellement à des situations difficiles en coordonnant l'action des différents services et autorités : soins à domicile, aide-ménagère, services départementaux, juge des tutelles...

## IV. LE PASA

A l'instar de l'année 2021, l'année 2022 a été impactée par l'épidémie de Covid-19, mais dans une moindre mesure. Afin de maintenir au mieux l'accompagnement du PASA en évitant les longues fermetures du dispositif connues l'année passée (5 mois au premier semestre 2021), lorsqu'un cas positif était détecté dans l'un des sites, nous continuions à accueillir les résidents de l'autre structure. Grâce à la vigilance de tous et à l'application des barrières sanitaires, il y a eu très peu de fermeture simultanée des deux sites.

Les agents ont dû faire face à une problématique spécifique durant le second semestre : Le PASA et l'Accueil de Jour disposent chacun d'un bus afin d'assurer le transport de leurs bénéficiaires, dans leur cas pour accompagner les résidents de Daudignon jusqu'au site des Cordeliers où se situe le PASA. A partir du mois de Septembre, le bus du PASA a été confié à l'Accueil de Jour, le leur ayant rencontré un problème technique et ne pouvant être remplacé. Afin de pouvoir continuer d'accompagner au PASA les résidents de Daudignon, le trajet était effectué lorsque l'Accueil de Jour avait terminé sa tournée, en fin de matinée. La capacité du bus étant réduite à trois places assises et le temps de travail étant limité, seulement 3 résidents de Daudignon par jour étaient accompagnés au PASA. Afin de maintenir une bonne fréquentation et d'optimiser l'accueil sur la journée, les ASG ont renforcé l'accueil des résidents des Cordeliers, qui ont bénéficié ainsi d'invitations plus fréquentes sur ce second semestre.

Face à cette difficulté, un essai a été organisé, celui d'accueillir sur une journée les résidents de la file active de Daudignon, directement sur le site. Bien que cette initiative ait permis au groupe « PASA » de se réunir et de passer un moment privilégié avec l'ASG, l'essai n'est pas concluant. En effet, l'absence de local attitré n'a pas permis d'offrir un espace contenant et calme au groupe, condition nécessaire pour éviter ou accompagner les troubles du comportement.

### Le fonctionnement du PASA

#### 1. Les objectifs

Nous avons pu le constater, les impacts de l'épidémie de la Covid-19 se ressentent toujours dans notre pratique, et nous imposent de nous adapter et de nous ajuster régulièrement aux différents contextes sanitaires.

Le PASA conserve ses objectifs généraux.

Mais le PASA vient s'inscrire dans la philosophie d'un « retour à la normale », avec la possibilité grandissante de nous retrouver, parfois sans le masque quand le contexte le permet. Cet assouplissement progressif et maîtrisé des barrières sanitaires offre de nouveaux moments de partage et de vie, au sein d'un lieu qui se veut le plus chaleureux possible. Le PASA est nommé « La Maisonnette », nom bien repéré par les résidents. Il offre ainsi un lieu où se tissent des liens et un esprit de communauté, entre voisins de chambre, anciens voisins de village, vagues connaissances ou étrangers qui apprennent à se (re)connaître et prennent plaisir à se retrouver chaque semaine par le biais d'activités stimulantes.

#### 2. Les résidents

La capacité d'accueil du service est de 12 résidents par jour : 6 des Cordeliers et 6 de Daudignon dans la mesure du possible. Les groupes proposés de manière quotidienne sont élaborés sur plusieurs critères. Tout d'abord, l'évaluation cognitive faite à l'aide du MMSE par la psychologue donne un éclairage sur les capacités restantes des résidents. Cela permet aux ASG d'adapter le niveau des activités proposées et de former des groupes homogènes, ce qui permet une meilleure cohésion et limite les éventuelles mises en échec.

Par ailleurs, l'évaluation des troubles du comportement faite grâce au NPI-ES permet de réunir des personnes ayant des troubles similaires ; ainsi, les ASG pourront proposer des activités en lien avec ces troubles. Par exemple, les activités de type activités physiques seront proposées plutôt à un groupe constitué de personnes agitées ou déambulantes, tandis qu'une activité de type motricité fine et créative sera plutôt proposée à

des résidents calmes et sans agitation motrice (avec plutôt des troubles de l'humeur).

Le critère social est aussi un critère primordial. En effet, il est important de tenir compte des affinités ou des animosités qui peuvent être présentes entre les participants pour permettre au service de produire un effet apaisant. Ces évaluations des

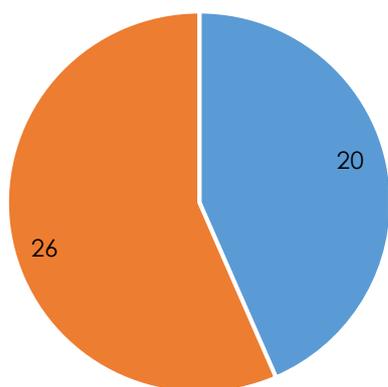
interactions sociales se font de manière quotidienne, car c'est l'un des facteurs de déclenchement de troubles du comportement les plus importants. Et à l'inverse, le fait de réunir certaines personnes ayant des centres d'intérêt communs ou des caractéristiques similaires permet de favoriser l'inscription du sujet dans le groupe social.

## La population accueillie

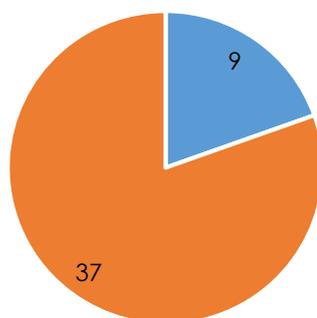
### 1. Le sexe

Sur l'année 2022, le PASA a accueilli 46 résidents au total, dans la continuité de 2021 où nous avons pu proposer ce service à 43 personnes. 20 résidents sont domiciliés sur Daudignon, 26 sur le site des Cordeliers.

Sur la totalité des personnes accueillies, nous comptabilisons 37 femmes et 9 hommes.



■ Daudignon ■ Cordeliers



■ Hommes ■ Femmes

### 2. L'âge

La moyenne d'âge globale s'élève à 89.2 ans, avec 90.3 d'âge moyen pour la population féminine, et 84.5 années en moyenne pour la population masculine. En 2021, la moyenne d'âge était de 88.4 ans. Nous pouvons constater l'augmentation de l'âge des personnes accueillies, à l'échelle de la population vieillissante, qui entre à l'Ehpad de plus en plus tard et y réside plus longtemps.

### 3. Les pathologies rencontrées

L'admissibilité au PASA est possible sous certaines conditions, notamment le diagnostic de maladies neuroévolutives. Cependant, peu de diagnostics sont posés et beaucoup sont uniquement supposés, en vue des troubles objectivés par des évaluations cliniques et psychométriques.

Par ailleurs, certains résidents accueillis présentent un profil à orientation psychiatrique. Ces derniers, atteints de troubles cognitifs, mais surtout de troubles du comportement, ont besoin d'un espace contenant et d'un accompagnement que ne peut leur offrir l'Ehpad. Ces personnes au profil psychiatrique vieillissant sont donc accueillies à la « Maissonette » quelques jours par semaine.

De par sa structure et ses professionnels, le PASA permet de canaliser ces troubles durant la journée, tout en stimulant les capacités cognitives, sensorielles et émotionnelles résiduelles.

Diagnostic Démence de type Alzheimer	Diagnostic autre démence	Diagnostic non posé avec troubles cognitifs confirmés	AVC	Autres
6	5	27	5	3

### Evaluation cognitive : MMSE

Pour bénéficier du PASA, une évaluation cognitive est nécessaire. Pour cela, la psychologue propose la passation du MMSE qui permet de déterminer un score sur 30. Un score compris entre 10 et 25, marque la présence de troubles cognitifs légers à modérés et permet d'intégrer le service de manière optimale pour bénéficier d'activités adaptées.

Cette évaluation se fait en amont de l'admission au PASA, puis se refait de manière comparative plusieurs mois après, jusqu'à la sortie du service.

Cependant, la passation de ce test psychométrique comporte quelques limites. En effet, il n'est pas toujours possible d'obtenir des réponses ou un score significatif, de par des troubles visuels, auditifs, anxieux, phasiques, refus... Certains sujets sont donc Non Evaluables (NE). Dans ce cas, une évaluation clinique permet d'observer les capacités de la personne en situation d'entretien ou en situation écologique (observation lors des actes de la vie quotidienne).

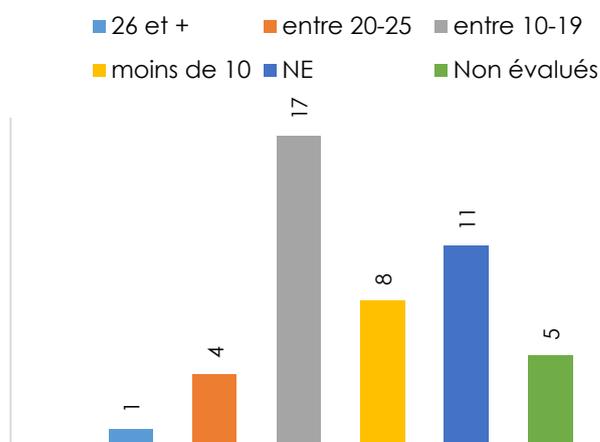
Malgré tout, le PASA peut être bénéfique pour certaines personnes ayant un score non évaluable ou bas grâce à l'accompagnement spécifique proposé lors du repas thérapeutique notamment, des activités de motricité fine, ou dans la prise de repères qu'un rendez-vous régulier peut permettre. Ces bénéfices sont discutés en équipe pluridisciplinaire, et au sein de l'équipe PASA.

En 2022, 5 personnes n'ont pas été évaluées et 16 d'entre eux n'ont pas été réévalués, par manque de présence psychologue.

En 2022, le score moyen obtenu au MMSE est de 14.4/30.

\*

### RÉPARTITIONS DU SCORE MMSE



### Evaluation comportementale : NPI-ES

Le test du NPI-ES se fait en équipe, qui peut être composée d'aides-soignantes, d'infirmières, de la Cadre de Santé, d'animateurs, de la psychologue et autres membres de l'équipe. Cette dernière évalue grâce à cet outil les troubles du comportement des résidents au sein de l'EHPAD et établit des objectifs individuels de prise en charge au sein du PASA. Le NPI-ES doit ainsi être réalisé dans un premier temps avant l'entrée du sujet dans le service.

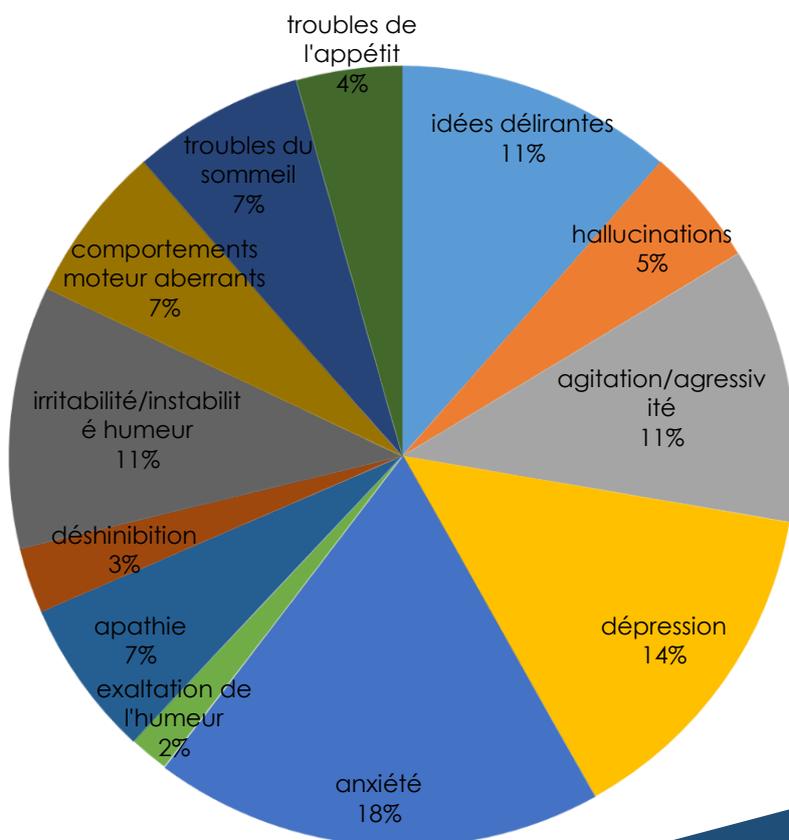
Cette évaluation permet également de mesurer la charge de travail et le temps que représente l'accompagnement de ces troubles par le personnel de soins. Il indique également la charge émotionnelle liée à cette prise en soin, et permet aux soignants de verbaliser ensemble leurs difficultés.

Le score au NPI-ES doit être modéré pour intégrer le PASA. Si le résultat est trop élevé cela peut parfois permettre d'orienter la personne vers un service plus adapté pendant quelques temps comme un service de psycho-gériatrie, une Unité d'Hébergement Renforcé (UHR)... afin d'ajuster les thérapeutiques et ainsi améliorer les troubles du comportement. Il est à noter que ces évaluations représentent une capture bien précise du séjour du résident. Les scores peuvent être importants dans un contexte de décompensation psychique,

ou lors de difficultés d'adaptations suite à l'institutionnalisation. Un score important n'est de plus pas toujours incompatible avec le fonctionnement groupal. D'où l'importance de pouvoir réactualiser régulièrement les évaluations psychométriques jusqu'à la sortie du service, notamment pour rendre compte de l'évolution et de l'expression des troubles du comportement initialement observés.

Par manque de temps psychologue, cette année 28 NPI-ES n'ont pas pu être réactualisés.

## FRÉQUENCE DES TROUBLES DU COMPORTEMENT



## La fréquentation

### 1. Premier semestre

En 2021, le PASA a été paralysé par la crise sanitaire au premier semestre, avec une fréquentation de 0% de janvier jusqu'au mois de Juin. En 2022, nous avons pu assurer une reprise du service, dans la continuité du second semestre 2021.

Cependant, nous avons dû fonctionner avec les contraintes persistantes liées à la Covid-19, qui a continué de perturber l'établissement. Au premier semestre, le PASA a dû fermer quelques semaines pour arrêts de travail en lien notamment avec le virus. Les résidents ont également fait face à l'épidémie, avec la fermeture ponctuelle des sites.

Ainsi, le taux de fréquentation au PASA est de 58,1% sur le premier semestre 2022.

### 2. Second semestre

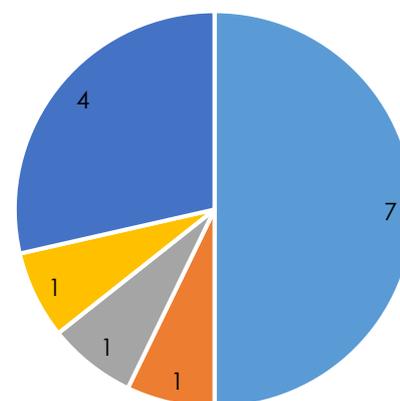
Les fermetures liées à la Covid-19 mais aussi à la grippe en fin d'année ont persisté, dans une moindre mesure heureusement. Sur l'ensemble de l'année 2022, le nombre de jours d'ouverture maximum possible représente 202 jours (4 jours par semaine) soit un nombre de places égal à 2428 (12 places par jour).

Notons que cette année, les ASG ne sont pas remplacées lors de leurs congés annuels, ce qui représente sur l'année 7 semaines de fermeture. Elles ne sont pas non plus remplacées lors de congés maladies. Sur le second semestre de 2022, le taux d'occupation s'élève 75,1%.

En 2022, 46 résidents ont bénéficié du PASA. Nous comptons 12 entrées cette année. Donc sur les 46 bénéficiaires, 34 étaient déjà présents en 2021.

L'accompagnement au PASA de 14 personnes a été interrompu courant d'année 2022, suite à différents contextes.

Raisons d'arrêt de l'accompagnement au PASA



- Décès
- Aggravation Troubles Cpt
- Diminution Troubles Cpt
- Refus
- Altération état médical/cognitif

Par ailleurs, on note la présence au sein du service de plusieurs personnes, durant la journée, de manière sporadique, en plus des 12 prévus sur le planning. En effet, en 2022 9 résidents se rendent spontanément au PASA de manière régulière voir quotidienne pour boire un café le matin ou pour passer un moment en compagnie l'après-midi. Le lieu confortable et l'accompagnement chaleureux proposé par les ASG semblent être devenu un repère pour certains pensionnaires des Cordeliers.

Pour ne pas les bouleverser ou les perturber, ces résidents sont accueillis au sein du service durant une partie de la journée. Ils regagnent généralement seuls l'EHPAD lorsqu'ils le souhaitent. Il arrive parfois que les ASG doivent les raccompagner en chambre ou dans les parties communes, ce qui nécessite du temps et de la présence supplémentaire.

## Axes d'amélioration débutés et projetés

### Le projet de service

Datant de 2015, ce dernier ne prenait pas en compte les différents changements qui ont eu lieu depuis plusieurs années. Un important travail de réécriture du projet de service a été réalisé en 2022, dans le but de permettre à l'équipe du PASA de fonctionner de manière plus adaptée et donc d'apporter aux résidents un accompagnement de meilleure qualité.

### Réorganisation

Afin de limiter les temps de fermeture, et permettre une meilleure continuité du suivi des bénéficiaires, la question des congés annuels a été repensée en équipe PASA, avec les Cadres de Santé et la direction. Ainsi, en 2023, les deux semaines que posent de manière différenciée les ASG seront remplacées si le temps d'absence représente au moins une semaine, une soignante des services viendra seconder l'ASG présente. Il en sera de même en cas de congé maladie posé excédant les 14 jours.

Le fait d'intégrer de manière ponctuelle des soignants d'autres services le temps des remplacements permet d'offrir une meilleure visibilité du fonctionnement interne du PASA.

Car la problématique déjà repérée l'année dernière, qui était un axe d'amélioration pour 2022, est l'isolement des professionnels du PASA du reste de l'établissement. Cet isolement est majoré par l'absence de réunions soignantes avec les ASG du service.

Dans l'axe de cette réorganisation du temps de travail, les ASG seront présentes simultanément un vendredi par mois, et pourrons assister de manière alternée aux transmissions pluri professionnelles sur le site des Cordeliers et de Daudignon. Elles seront ainsi en contact privilégié avec le reste de l'équipe, et pourront mieux échanger sur les accompagnements proposés au PASA.

### Traçabilité

Cette année ont été créés des outils quotidiens et hebdomadaires de traçabilité. En 2022, les ASG ont ainsi commencé à réaliser des évaluations individuelles quotidiennes, afin de rendre compte de l'aspect qualitatif et quantitatif de la participation de chaque bénéficiaire. Cet outil a été retravaillé en fin

d'année avec un peu de recul, et se trouve ainsi mieux adapté.

Mais en 2023, il serait intéressant d'exploiter davantage Netsoin, afin d'optimiser le temps de traçabilité, tâche chronophage mais essentielle.

Un planning hebdomadaire fut conçu en 2022, afin d'aider les ASG dans la préparation des ateliers de la semaine, en fonction des groupes de résidents accueillis.

### Les PAP

En 2022, le protocole des Projets d'Accompagnement Personnalisés a été entièrement construit et remis en place au sein de l'Ehpad. Les ASG ont pris part à la construction du PAP des résidents côtoyant le service. L'expertise des ASG transmise aux travers de leurs comptes rendus individuels et oraux a permis aux référents de travailler leurs PAP de manière pluridimensionnelle et pertinente.

### Outils

En 2022, nous avons mis au point des protocoles d'animations flash et d'activités, afin de permettre une meilleure continuité des ateliers en vue de remplacements. Ces fiches pourraient aussi être exploitées dans les autres services, notamment pour faire face et accompagner les troubles du comportement des résidents. Ces outils entrent dans une démarche de qualité de prise en soin, en objectivant les actes accomplis, et leur permettant une meilleure lisibilité et application.

### Mise à jour des évaluations

En 2023, il conviendra d'évaluer plus fréquemment les profils cognitifs et comportementaux (MMSE/NPI-ES). Le temps psychologue reste cependant réduit.

### Réunions

L'absence de réunions de service participe à l'isolement des professionnels du PASA du reste de l'établissement. Le manque de communication ne permet donc pas un accompagnement optimal. Il était établi en 2021 que des réunions seraient à

programmer de manière régulière pour évaluer et établir des comptes rendus.

Depuis le second semestre 2022, une réunion inter-service a lieu de manière mensuelle, regroupant l'accueil de jour, l'animation, les Cadres de Santé, la direction, l'équipe PASA et la psychologue. Ce temps d'échange donne l'occasion de travailler en lien plus étroit avec l'animation, pour un accompagnement cohérent des résidents.

Suite à la réorganisation, le vendredi où les ASG sont présentes, une réunion d'une heure avec la psychologue fera suite à la réunion inter-service. Il sera là l'occasion de travailler sur la file active, les comptes rendus, les évaluations comportementales, etc.

#### **Lien avec les autres intervenants de la prise en charge**

L'isolement des professionnels du PASA entraîne une rupture dans la continuité du projet des résidents. L'objectif de l'année 2022 sera donc de créer du lien entre chaque intervenant, interne ou externe ; le lien avec les professionnels de l'Ehpad est primordial (aides-soignantes, infirmières notamment), mais il est important également de communiquer avec les médecins traitants. Considéré comme un service non médicamenteux (ayant pour objectif l'apaisement des troubles du comportement), le service du PASA peut permettre de contribuer à la levée de certaines thérapies (anxiolytiques, neuroleptiques notamment). Il est donc important de travailler avec les infirmières et les médecins sur l'administration et les effets des traitements au sein du PASA.

#### **Lien avec les familles**

Comme pour l'année 2022, l'objectif de 2023 sera une systématisation des signatures des contrats d'accompagnement par le résident ou sa famille (signe de consentement). Ce contrat a été retravaillé en novembre 2022. Ces rencontres permettent de faire un point avec la famille sur l'accompagnement de leur proche et ainsi d'impliquer l'entourage dans la prise en soin. Cette relation de confiance est très importante pour un travail de bonne qualité.

#### **Lien avec l'extérieur**

L'ouverture vers l'extérieur est un facteur de bien-être, de stimulation et d'épanouissement important pour les sujets âgés, bien souvent dans le deuil de leurs relations passées. En 2022, plusieurs rencontres et repas avec les bénéficiaires de l'accueil de jour ont été réalisés, pour les fêtes de l'institution notamment (féria, fêtes de Noël...).

Des rencontres inter-PASA sont ponctuellement proposées par les Ehpad voisins. Il s'agit là d'échanger entre professionnels et de découvrir différentes approches, différents outils et idées. Ces opportunités de partage entre professionnels seront à continuer de saisir en 2023.

Pour permettre ce lien avec l'extérieur et le lien avec l'équipe soignante de l'Ehpad, une journée portes-ouvertes a été organisée en avril 2022. L'objectif était de présenter le service auprès des membres du personnel et des familles, et de mieux faire connaître les objectifs et missions du PASA. Une nouvelle journée portes ouvertes pourrait être organisée en 2023, pour fêter les 10 ans d'ouverture du PASA.

## V. L'ACCUEIL DE JOUR

L'Accueil de jour Noël Fontaine accueille principalement des personnes de 60 ans et plus, vivant à leur domicile. Il permet aux personnes âgées en perte d'autonomie de rester le plus longtemps possible à leur domicile et d'aider leurs proches aidants.

La mission de l'Accueil de jour est d'apporter un temps de répit aux aidants. Les personnes accueillies présentent des troubles cognitifs plus ou moins sévères ainsi que différentes pathologies liées ou non à l'âge.

L'Accueil de jour est un service qui propose aux personnes vivant à leur domicile de venir passer un moment agréable, dans un lieu rassurant et sécurisant. Nous avons une capacité d'accueil de 10 personnes. Un service de transport grâce à 2 véhicules adaptés.

Le service est composé de deux Assistantes de soin en Gériatrie, d'un chauffeur et une Cadre de santé.

Le service a été fermé durant trois mois en 2020 (avril, mai et juin) et un mois en 2021 (février).

### Bilan de la fréquentation

#### L'activité

En 2022, l'Accueil de jour Noël Fontaine a accueilli 22 personnes.

Année	Bénéficiaires
2019	22
2020	16
2021	20
2022	21

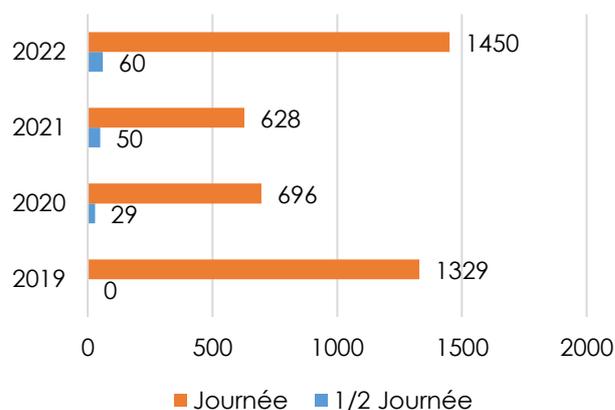
La fréquentation du service est exprimée dans l'histogramme ci-après en journées ou demi-journées, sur les quatre dernières années. En 2021, 11 demi-journées ont été effectuées à domicile. En effet, afin d'accompagner au mieux chaque famille durant cette période difficile, nous avons mis en place un système d'Accueil de Jour « Itinérant », basé sur des demi-journées au domicile des bénéficiaires.

Cela nous a permis de garder le lien avec les bénéficiaires de l'Accueil de Jour ainsi que leurs proches aidants mais également de leur proposer un minimum de temps de répit.

Nous pouvons voir que la fréquentation extérieure est en hausse en 2022 et ne cesse d'augmenter régulièrement.

Nous pouvons constater également que l'activité de l'Accueil de Jour s'intensifie progressivement au fil des mois puisque nous comptons 8 nouvelles entrées en 2022.

Fréquentation extérieure par journée et 1/2 journée



#### L'activité selon le GIR

Le tableau ci-dessous expose les journées d'accueil réparties selon le GIR des personnes.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Sept	Octobre	Nov	Déc	Total
GIR 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIR 2	34	32	38	21	34	34	30	33	34	28	28	33	379
GIR 3	19	26	34	29	45	52	47	51	56	49	51	43	502
GIR 4	60	46	53	43	49	35	23	37	33	27	31	27	464
GIR 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIR 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sans GIR	13	15	21	11	13	12	11	14	14	16	13	12	165
moins de 60 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>													
<b>Journées</b>	126	119	146	104	141	133	111	135	137	120	123	115	1510

## Les profils

Il apparaît que les aidants familiaux sont la plupart du temps à l'origine des demandes et que, comme les années précédentes, l'Accueil de jour a rempli sa mission d'aide aux aidants.

### Profil de l'aidant principal



Au cours de l'année 2022, 21 personnes provenant de leur domicile ont fréquenté l'Accueil de Jour. 8 nouvelles entrées pour l'année 2022.

Pour les 8 nouveaux bénéficiaires, l'entrée s'est faite sous l'impulsion de :

- Aidants familiaux, enfants, conjoints, autre membre de la famille : 6
- Ssiad (Service de soins infirmier à domicile) : 1
- Curatrice : 1

### Les mouvements

Parmi les 21 résidents ayant fréquenté l'Accueil de jour en 2021, certains sont présents depuis plusieurs années. On relève notamment la présence d'une personne qui se rend à l'Accueil de jour depuis 2017.

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Entrées	1	1	2	2	7	8

Au cours de l'année 2022, 8 personnes ont interrompu leur fréquentation à l'accueil de jour pour différents motifs :

- Décès : 1
- Retour domicile : 2
- Entrée en Ehpad : 5

L'une des 2 personnes qui a interrompu sa fréquentation à l'accueil de jour pour retourner à son domicile s'explique par le fait que sa pathologie n'était pas compatible avec la dynamique de groupe. Cette personne ne pouvait pas participer aux activités proposées, ni à la vie quotidienne de l'Accueil de jour, car elle souffre de violents maux de tête. Tant qu'un traitement efficace ne sera pas trouvé elle préfère rester chez elle. Pour l'instant, cette personne est prise en charge par le Ssiad et à une dame de compagnie au domicile.

L'autre personne qui a interrompu sa fréquentation à l'accueil de jour est un homme qui a subi de multiples AVC. Il n'a pour repère que son épouse, sa principale aidante.

Il n'a fréquenté l'Accueil de jour qu'un seul jour et n'a pas souhaité revenir à l'accueil de jour.

Ainsi, nous l'avons réorienté vers la Dac82 afin qu'une autre solution, une autre prise en charge, soit éventuellement trouvée.

### Les pathologies rencontrées

Les principales pathologies des personnes accueillies sont les suivantes :

- Pathologie de type Alzheimer,
- Troubles cognitifs,
- Pathologie psychiatrique,
- Trouble de l'alimentation,
- Dépression,
- Cancer,
- Diabète,
- Douleurs chroniques d'origine ostéo-articulaire
- Hypertension artérielle,
- Incontinence urinaire et fécale,

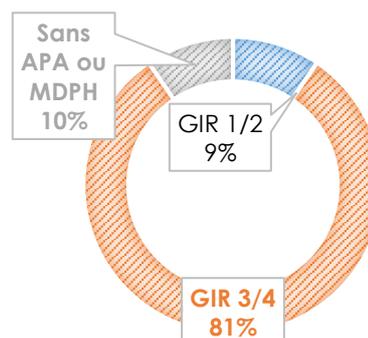
En 2022, l'Accueil de Jour recense essentiellement des personnes avec des pathologies liées à leur l'âge. Atteintes de syndromes cognitivo-mnésiques. (Altération de la mémoire), de détérioration des fonctions cognitives et motrices.

### Le GIR

Répartition des bénéficiaires, en 2022, selon la grille AGGIR est présentée ci-après

On constate par ce tableau que 81% des clients de l'accueil de jour ont un GIR 3/4.

■ GIR 1/2 ■ GIR 3/4 ■ Sans APA ou MDPH



Le reste de la population de l'accueil de jour a un GIR 1/2, ce qui nous démontre que l'Accueil de Jour répond bien à une perte d'autonomie et une aide aux aidants.

## Bilan du transport

### Les distances parcourues

Pour l'année 2022, l'accueil de jour a réalisé 32 702 kms. Sachant que les deux véhicules ont une consommation moyenne de 7l/100 et que le prix moyen du gasoil est de 1.86 euros/l, la dépense en gasoil s'élève à 4 258 euros soit environ 355 euros/mois.

Le véhicule Ford transit est tombé en panne au mois de juillet 2022. Nous ne pouvons pas comptabiliser les mois d'août, septembre, octobre, novembre et décembre, pour ce véhicule.

Cependant, nous avons utilisé le véhicule d'un autre service et nous pouvons tout de même calculer notre dépense en gasoil et les kilomètres réalisés avec ce véhicule de remplacement.

A noter que le véhicule Ford blanc est toujours en réparation.

Les transports s'organisent habituellement de façon à réduire le temps des trajets ainsi que le kilométrage.

La couleur jaune sur les mois d'août, septembre, octobre, novembre et décembre, indique l'utilisation

d'un véhicule de remplacement.

MOIS	FORD TRANSIT	FORD TOURNEO	TOTAL TRANSPORT
JANVIER	1485	805	2290
FEVRIER	1298	1000	2298
MARS	1509	1200	2709
AVRIL	827	2020	2847
MAI	1530	2100	3630
JUIN	1419	2348	3767
JUILLET	1142	1566	2708
AOÛT	1130	1120	2250
SEPTEMBRE	1256	1264	2520
OCTOBRE	1278	1183	2461
NOVEMBRE	1144	1396	2540
DECEMBRE	1226	1456	2682
<b>TOTAL</b>	<b>15244</b>	<b>17458</b>	<b>32702</b>

### Le domicile des bénéficiaires

Le tableau ci-après reprend les communes où sont domiciliés les bénéficiaires de l'Accueil de jour.

Pour les personnes domiciliées à Brignemont, Balignac et Asques, l'Accueil de Jour a fait le choix d'élargir exceptionnellement son périmètre d'intervention afin de pouvoir les accueillir.

Pour la personne domiciliée à Asques, nous avons un point de rendez-vous, deux fois par semaine, à Lavit de Lomagne. Afin que cette personne puisse être accueillie une journée de plus, nous avons pris la décision d'aller jusqu'à son domicile une fois par semaine. Son domicile étant dans un très proche périmètre des transports habituels de ce jour-là.

En ce qui concerne la personne domiciliée à Cadours, nous avons déterminé avec sa famille « un point de rassemblement » sur la commune de Brignemont, ou nous intervenons déjà. Cela nous a permis de ne pas s'éloigner de notre périmètre d'intervention. Cette personne est entrée à l'Ehpad de Cadours au mois d'Avril 2022, nous avons donc stoppé notre prise en charge.

Les personnes habitant sur les communes de Bouillac et Lavit (limite Montgaillard) se situent à la limite de notre périmètre d'intervention, ce qui engendre sur certains jours une charge plus

conséquence au niveau des transports.

Le questionnaire de satisfaction rempli principalement par les aidants, fait ressortir par une minorité de familles (4 familles sur 13 familles interrogées), que sur le point des transports, nous devons trouver des solutions pour essayer de satisfaire la totalité des aidants. Nous nous efforçons au maximum de respecter la même amplitude pour tous les bénéficiaires (premier pris le matin sur la tournée = premier accompagné le soir).

Certaines familles aimeraient d'autres horaires de passage, avec un retour plus tard le soir, ce qui actuellement est impossible car nous avons aussi la contrainte des horaires de service pour les chauffeurs.

Prochainement l'équipe de l'accueil de jour proposera un projet destiné à améliorer le temps des transports.

Domiciliation sur le canton	Nombre de bénéficiaires	Domiciliation Hors secteur	Nombre de bénéficiaires
Faldoas	2	Balignac	1
Beaumont-de-Lomagne	4	Brignemont *	1
Le Causé	1	Cadours	1
Saint-Sardos	1	Asques	1
Saint Jean de Coquessac	1		
Maubec	1		
Bouillac	1		
Lavit-de-Lomagne	2		
Esparsac	1		
Escazeaux	1		
Auterive	1		
Vigueron	1		

## Bilan des activités

### La fête du PASA et de l'Accueil de jour

Au mois de septembre, nous avons organisé en étroite collaboration avec le service de vie sociale et le PASA, une journée festive dans la cour de l'Ehpad.

Une chanteuse et un délicieux repas en extérieur ont égayé la journée de tous.

Le rendez-vous sera reconduit l'année prochaine.

### Les séances de cinéma

Le cinéma de Beaumont de Lomagne aménage ses horaires, une séance par mois, afin que l'Accueil de jour et les résidents de l'Ehpad puissent

visionner un film. La séance est aussi ouverte au public. Cela nous permet de proposer aux bénéficiaires intéressées de faire une sortie cinéma. Cette sortie est très appréciée.

### Les séances d'APA

Tous les mardis matin et jeudis après-midi, Sébastien, enseignant en activité physique adapté dispense une séance de gymnastique d'environ 1 heure.

Elle s'adresse à tous les bénéficiaires de l'accueil de jour, qui souhaitent y participer. Cette activité physique est très appréciée, elle est bénéfique, elle

a un réel intérêt auprès des personnes vivant à leur domicile pour la prévention des maladies et des chutes notamment.

### **La médiation animale**

Plusieurs journées autour de la médiation animale ont été organisées.

Un projet est né il y a maintenant 1 an, avec l'accueil de Ruby, une petite chienne. L'animal appartient à Valérie, la personne en charge des transports de l'Accueil de jour.

Elle vient dès le matin dans le service, elle est présente toute la journée, les bénéficiaires la connaissent, ont retenu son nom, ils sont heureux de la retrouver le matin, la prendre sur les genoux pour quelques caresses. Le soir, elle repart chez elle avec Valérie.

Ruby a eu des bébés au mois de novembre et un projet autour de l'accueil des bébés chiens sur une journée, a l'accueil de jour, a été pensé.

Effectivement, Ruby ne venant plus à l'accueil de jour, les bénéficiaires s'impatientsaient de la revoir, nous avons parlé ensemble de la venue des bébés chiens et tous étaient ravis du projet.

Nous avons donc tout organisé pour que cette journée soit une réussite, la venue des bébés chiens a suscité beaucoup d'émotions, réveillé des sens chez les bénéficiaires.

Des journées avec la venue d'un Inséparable apprivoisé sont organisées. La relation avec l'oiseau est à part, il n'est pas caressé mais les couleurs, le chant réveille chez les bénéficiaires des souvenirs, des émotions.

### **Sorties, promenades**

Quand arrivent les beaux jours, nous organisons régulièrement des promenades à l'extérieur.

Pour cela nous proposons des idées lors de discussions et validons celles réalisables avec tous les bénéficiaires.

Nous sommes partis avec les véhicules à Vigueron, cela nous a permis de rencontrer des petites chèvres, de les caresser, de passer un très bon moment à la campagne.

Au printemps, nous sommes allés cueillir des jonquilles dans un sous-bois, puis à la demande des bénéficiaires nous nous sommes promenés dans le village de Solomiac.

### **Mise en place d'ateliers à thème**

Tout au long de l'année, nous faisons des ateliers

correspondant à un évènement ou une fête du calendrier. Cela permet de situer les saisons, le temps, de garder des repères et de rythmer les semaines.

Le mardi après-midi, un Monsieur de l'accueil de jour va passer un moment dans le service du PASA pour retrouver ses partenaires de Belote. C'est un instant privilégié pour eux qu'ils apprécient énormément.

Pour les fêtes de fin d'année, nous avons réalisé lors de petits ateliers d'activités manuelles, des décorations de Noël en argile, ensuite nous les avons peintes et accrochées pour décorer la pièce et avons pu admirer notre travail.

Ce travail de manipulation et de toucher était très intéressant pour la praxis et la motricité fine essentiellement.

Il y a aussi l'activité de couture, nous avons découpé dans du tissu des formes que nous avons cousu ensemble afin de former des décorations.

Avant de les fermer nous les avons remplis de lavande.

La lavande avait été cueillis, en fin d'été, dans la cour de l'établissement et égrainé par les bénéficiaires.

Chacun a brodé ou écrit son prénom sur les créations qui leur ont ensuite été offertes.

Une dame a entièrement confectionné, grâce aux aiguilles de tricotage et à la laine fournis par l'Accueil de jour, une écharpe. Un très bel ouvrage, qui a pris des mois de travail. La bénéficiaire a souhaité l'offrir à sa fille.

Au mois de décembre, une dame, bénévole du Téléthon, nous fournis des pommes. Nous préparons de la confiture de pommes qui est ensuite vendue lors du marché de Noël sur le stand tenu par l'AFM Téléthon.

La cuisine de l'établissement a préparé un repas Alsacien. Pour cette occasion, nous avons mis l'accueil de jour aux couleurs de l'Alsace.

Décoration et tenue Alsaciennes ont été mise à l'honneur !

On nous a donné des graines de plantes, nous les avons mises à germer dans des petits pots.

Il y avait du persil, des courges, des fleurs.

Nous les avons ensuite planté dans le jardin de l'accueil de jour et avons confectionné de la confiture que nous dégustons lors de goûters.

## Objectifs pour 2023

### Réédition du livret « Le temps d'une pause »

Reprendre l'édition du livret « Le Temps d'Une Pause ... » diffusé auprès de nos bénéficiaires et de leurs familles. Ce livret illustre le quotidien de l'Accueil de jour, il permet de faire un bilan régulier des mois écoulés à l'Accueil de jour.

### Mettre en place un fonctionnement plus fluide entre l'Accueil de jour et le Ssiad.

Un point essentiel à améliorer : le SSIAD et l'Accueil de Jour ont des bénéficiaires en commun mais aucun outil n'est mis en place à ce jour afin de partager les informations relatives à ces bénéficiaires.

### Organiser une ou des rencontres avec d'autres services d'accueil de jour.

Se rapprocher d'autres services, afin de partager nos expériences et de s'enrichir de nouvelles idées.

### Mettre en place un temps avec la Psychologue

Une rencontre avec la Psychologue à l'entrée des bénéficiaires permettrait d'assurer un suivi plus approfondi des personnes accueillies.

En effet, des tests et des bilans pourraient être réalisés à l'entrée du bénéficiaire et ensuite, une fois par an.

Cela nous aiderait pour la création du projet d'accueil personnalisé, pour suivre l'évolution de la personne accueillie.

Si la personne est amenée à entrer en hébergement temporaire ou permanent sur l'Ehpad, le suivi serait plus fluide, une continuité avec les équipes de soins et le PASA serait mise en place automatiquement et rapidement.

### Mise en place de sorties ciblées

Nous accueillons des personnes qui cultivent chacune des passions, c'est pourquoi nous aimerions organiser des sorties en liens avec ce qu'elles affectionnent.

Un bénéficiaire souhaiterait par exemple aller à l'hippodrome de Beaumont de Lomagne, voir une course de chevaux.

La difficulté pour mettre en place cette sortie, est la fréquence et les dates des courses de chevaux

(essentiellement sur des week-end et jours fériés). Nous devons aussi trouver un budget pour cette sortie car il serait intéressant de passer la journée sur le site avec accès aux courses et repas compris. Le projet est en cours de réflexion.

Les bénéficiaires apprécient grandement le contact avec les animaux, c'est pour cela qu'une sortie dans une ferme est aussi en réflexion.

Nous contactons des fermes afin de trouver une date pour aller passer une après-midi champêtre et pourquoi pas déguster quelques produits de la ferme.

### Réaménagement des espaces

Un projet d'aménagement d'un bureau, dans une chambre de l'accueil de jour, qui sert actuellement de débarras est aussi en réflexion. Afin de recevoir les familles ou même les bénéficiaires de l'accueil de jour, dans un lieu intime plutôt que dans la pièce principale. Lors de ces rencontres nous évoquons des sujets très personnels c'est pourquoi, il est important d'avoir un lieu où les personnes se sentent en confiance.

Le réaménagement de l'espace cuisine au sein de l'accueil de jour est un des principaux projets pour cette année.

En effet, l'accès à la cuisine est exigü, l'évier, les meubles et les appareils électroménagers, ne sont pas adaptés.

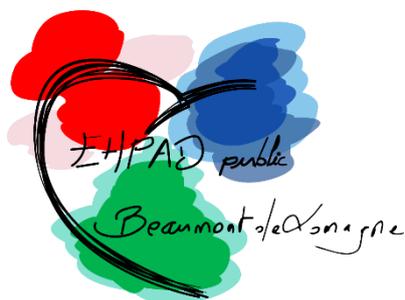
Le plan de travail de la cuisine devra être repensé pour que chaque bénéficiaire puisse avoir accès à l'ensemble de la cuisine.

L'achat de petit matériel de cuisine tel que casseroles, couverts, plats devra être envisagé.

Depuis quelques mois, nous nous réunissons avec plusieurs associations Beaumontaises afin de mettre en place un projet commun autour du jeu. Cet événement devrait se passer au mois de juillet 2023, à la salle des fêtes de Beaumont.

Avec la participation de l'Ehpad, l'AJ, « Les p'tits Loup », ASC, Tour de jeux.





## **Ehpad public de Beaumont de Lomagne**

BP 53

82 500 Beaumont de Lomagne

### **Les Cordeliers**

10, rue Despeyrous

### **Daudignon**

10 bis, rue Mauran

05 63 26 15 30

[www.ehpad-public-beaumont.com](http://www.ehpad-public-beaumont.com)

