

REUNION DU CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

- du 10 novembre 2006 -

Compte-rendu rédigé par la secrétaire de séance : Mme LITOLFF E.

assistée de AESCHBACH Jenny (stagiaire)

Téléchargeable sur notre site internet : <http://www.maison-retraite-st-germain-la-ville.org>

Etaient présents :

Le Président : M. CHAPITEAU Jean

Représentant des familles : - Mme PETIT Geneviève

Représentants des résidents : Mme BERGER Alice

Mme DEUISE Andrée - Mme GALLOT Eliane - Mme GORGUET Fernande -

- Mme WANESSE Marie-Alice -

Représentants du personnel : Mme HUBERT Patricia - Mme LITOLFF Emmanuelle - Mme MARTINELLI Martine -- Mme TOURNOIS Sylvie

Aides Soignantes de nuit : Mme LECOMPERE Patricia - Mme WILMET Patricia

Représentant du CA : Mme GUY Thérèse

Directrice : Mme DESIMPEL Françoise

Personnes excusées :

Représentant des familles : Mme DUMAS Jeannine

Représentants des résidents : Mme ALLAUME Simone, Mme AUBERT Marie-louise

Mme GUILLIEE Jeanne - Mme MESTRUDE Charlotte - M. LAGILLE Robert -

✓ APPROBATION DU PRECEDENT PROCES-VERBAL :

Approbation du procès verbal de la réunion du 12 mai 2006 par les membres présents.

✓ DESCISION MODIFICATIVE N°1

Une décision modificative a été présentée afin d'intégrer les crédits nécessaires au remboursement des frais de personnel non prévus. Par exemple les remboursements de charges pour l'emploi de contrats aidés ont été supérieurs aux prévisions, s'ils ne sont pas intégrés dans le budget, ils sont inutilisables par le percepteur.

Les besoins en personnel sont importants et non pris en compte. Afin de pouvoir économiser sur les charges de personnel et assurer la sécurité des résidents, les emplois aidés sont une bonne solution. Sachant que pour une ASH, nous dépensons environ 26 000 € par année, avec cette somme nous pouvons prendre 3 ou 4 emplois aidés, ils bénéficient d'une formation et l'établissement est ainsi gagnant.

Nous sélectionnons les candidats, qui doivent avoir un vrai projet professionnel dans notre secteur d'activité.

Des mesures salariales imposées et non financées ont conduit au reclassement le personnel de catégorie C au 26/02/2006, il y a eu une augmentation de salaire de plus de 50 € par personne et par mois qui n'a pas été compensée.

Le budget 2006, s'élevait à 2 684 520,29 € auquel il faut rajouter des recettes supplémentaires (remboursement de frais de personnel) pour 82 350€ ce qui porte le budget 2006 à un total de 2 766 870,29€ en recette comme en dépenses.

Les membres du Conseil de la Vie Social n'ayant pas de question à ce propos, Madame DESIMPEL soumet la Décision Modificative N°1 au vote des participants. La DM1 est approuvée.

✓ INFORMATIONS DIVERSES SUR LE FONCTIONNEMENT

Il faut savoir que 85 % du budget est consacré aux dépenses de personnel, le reste correspondant aux frais généraux de fonctionnement quotidien (ex : chauffage, entretien du linge, alimentation, fournitures diverses).

Pour faire face à la forte dépendance des personnes âgées nous n'avons que 56 postes pour s'occuper des résidents au lieu de 82,5 postes estimés nécessaires avec les ratios du « Plan Solidarité Grand Âge » pour les personnes âgées.

Mais comment faire pour régler ce problème ?

Avec quels moyens ?

Dés 2007, le plan financement de la Sécurité Sociale pour les personnes âgées augmente, mais nous ne savons pas ce que nous récupérerons. Son but étant d'augmenter les moyens sans pour autant faire flamber les prix de journée.

En 2006, nous sommes partis avec un handicap étant donné que certaines factures de 2005 avaient été reportées sur janvier, malgré tout et en maintenant une gestion rigoureuse, la situation budgétaire est meilleure qu'en

2005. Nous devrions terminer l'exercice avec un léger excédent et en ayant anticipé par des provisions des charges ponctuelles à venir en 2007 (validation de services CNRACL).

Concernant les travaux, il y a eu la création de salles de douches ainsi que la création de 2 offices (lieu de travail et de pause du personnel). L'achat de chaises de douches a été réalisé en complément pour améliorer le confort des résidents et alléger la charge de travail pour le personnel. L'établissement a financé également l'achat d'un écran d'ordinateur, de chaises pour la salle de réunion. Nous avons également payer un bureau d'études pour réaliser une étude de faisabilité pour la réfection de la chaufferie et la détection incendie.

✓ **BUDGET 2007** (cf. document annexe) :

Activité :

Le GMP (Gir Moyen Pondéré) pris en compte est pour 2007 au-dessus de 700 (il était de 702 au mois de mai 2006). Pour l'année 2005 : le GMP était pris en compte à 649 et en 2006 à 691. Il ne cesse d'augmenter, les besoins des prises en charge des résidents ont augmenté, la charge de travail s'est trouvée accrue. Les personnes âgées restent le plus longtemps possible chez elles, ce qui ne fait qu'augmenter la dépendance au moment de l'entrée. La moyenne d'âge dans notre établissement s'élève environ à 88,50 ans.

Il y a beaucoup de demandes d'admission et notre établissement est toujours au complet. La Maison de Retraite est réputée comme apaisante, avec une ambiance plutôt familiale. A ce jour il y a plus de 30 dossiers en attente.

Le taux d'occupation de l'établissement s'élève à 98 % du fait du décalage entre les sorties et nouvelles entrées. Il faut compter qu'une chambre reste inoccupée 1 semaine environ entre deux résidents.

Le tarif journalier 2007 devrait augmenter de 1,29 €/jour/résident (cf. document annexe).

Charges de personnel :

La création d'un poste d'ASH a permis de passer l'effectif à 19,5 ASH, avec un effectif de 55,8 agents à temps plein. Seulement 0,23 soignants par résident alors que le besoin est estimé au moins à 0,30.

Le budget 2007 intègre aussi les augmentations de salaires prévisionnelles.

Charges hors personnel :

Concernant l'électricité une augmentation > à 35% a été constatée cette année. Depuis janvier 2006, des bains et douches sont faits tous les jours, les salles de bain sont chauffées avec un chauffage électrique ce qui consomme énormément mais reste indispensable au confort.

L'alimentation aussi augmente beaucoup car nous souhaitons offrir une alimentation variée et de bonne qualité ce qui a un coût plus élevé (les produits frais par exemple). Le coût des contrats de maintenance ainsi que l'enlèvement des ordures ménagères progresse aussi de manière significative.

Mme MARTINELLI demande si on ne peut pas faire des appels d'offre concernant les ordures ménagères.

Mme DESIMPEL répond que cela a été fait mais aucune n'est avantageuse, les différences ne sont pas énormes.

Mme MARTINELLI demande où en est la décision d'acheter un logiciel de soin.

Mme DESIMPEL explique qu'à ce jour c'est une dépense à financer par le budget « soins ». C'est décidé par l'établissement mais il faut donc dégager des crédits.

Mme PETIT indique que l'entretien du linge se passe mieux qu'à l'hôpital où c'est centralisé.

Mme DESIMPEL précise que le linge plat (draps,...) est entretenu par une blanchisserie extérieure et ne coûte pas plus cher étant donné la quantité à traiter.

Après ces explications, le projet de budget pour l'année 2007 est adopté.

Montant de la prime de service 2007 :

Le personnel stagiaire et titulaire a le droit chaque année à une prime dite « prime de service » qui varie en fonction de l'absentéisme, du temps de travail et de la note attribuée par la directrice lors de l'évaluation individuelle.

7.5 % de la masse des traitements sont alloués pour cette prime, ce qui représente cette année 73 970.11 €. Cette somme fait partie des prévisions budgétaire mais ne sera peut être pas attribuée complètement, car elle sera recalculée en fonction de la masse salariale réelle des agents titulaires et stagiaires au 31/12/2007.

✓ PLAN DE FORMATION 2007

L'obligation légale impose que 2,10% de la masse salariale doit être destinée à la formation continue.

La formation est un élément important dans la qualité de la prestation apportée aux résidents. Les techniques de prise en charge évoluent et doivent être intégrées par les équipes professionnelles.

Selon Mme DESIMPEL, l'idéal est de faire le maximum de formation sur place et en groupe interne de façon à ce que toute l'équipe utilise la même approche ou technique de travail. Ceci se révèle plus efficace que lorsque chacun se forme de son côté.

Toutefois, le choix des formations se fait en fonction du projet d'établissement. Une formation qui reste obligatoire est la formation incendie.

Mme MARTINELLI dit que ça serait bien de faire un rappel dans l'année. Cette formation qui doit être renouvelée tous les ans est obligatoire.

Mme DESIMPEL répond que c'est prévu, mais que certains agents semblent ne pas être concernés.

Les formations financées par l'établissement en 2007 sont entre autre :

- 1 préparation pour un agent au concours d'aide soignante,
- 1 formation d'AMP,
- 1 formation d'aide à la personne pour des ASH et des personnes en contrat aidé,
- 1 formation sur le travail en équipe,
- 1 formation incendie,
- 1 formation AFPS pour la moitié des agents (suite en 2008).

Le 20 octobre 2006 a eu lieu une conférence sur la maltraitance à la salle des fêtes de St Germain, destinée au personnel, aux familles et au public. Pour le personnel absent une autre formation sera organisée. Mme DESIMPEL rappelle que la prévention de la maltraitance est un thème prioritaire pour le Ministère.

M. MARTINELLI précise que cette conférence était très bien, le débat était ouvert, on était à l'aise mais il n'y avait pas assez de membres du personnel, pas de résidents et les familles n'étaient pas nombreuses. Un compte-rendu a été rédigé par la psychologue Melle GIMER. Une grille d'évaluation de la maltraitance a été présentée et Mme MARTINELLI souhaiterait qu'un comité de vigilance se

mette en place au sein de l'établissement. Elle aimerait aussi plus de groupes de parole afin de reconnaître ou de discuter de ces propres erreurs.

Nous essayons d'organiser, en espérant que celle ci verra le jour, une formation sur la méthode de validation de Naomi Feil.

Nous essayons de travailler sur les soins palliatifs, d'où la signature d'une convention avec l'hôpital de Châlons. Pour le moment, l'équipe de soins palliatifs vient sur demande mais si la convention était signée en 2007 l'équipe viendrait plus systématiquement et assurerait une formation des équipes.

✓ TRAVAUX 2007

Les travaux de chauffage sont en stagnation à cause d'un problème avec la commission de sécurité.

Par ailleurs, on ne peut plus compter sur le Conseil Général pour aider à financer les travaux de modernisation. L'établissement doit utiliser ses fonds propres, ou emprunter pour financer ces travaux. Il pourra éventuellement affecter les excédents d'hébergement à ce financement, il faudra alors faire des économies pour créer un excédent.

✓ PRIX DES REPAS 2007

Les prix des repas a augmenté de 1,8% afin de tenir compte des hausses diverses :

Pour le personnel :

Petit déjeuner :	2,30 €
Déjeuner complet :	3,55 €
Plat Principal :	1,55 €
Plat Principal + Dessert ou entrée + fromage	2,55 €
Entrée + Fromage + Dessert	2,10 €
Dîner	3,15 €

Pour le personnel en formation continue : 5.60 €

Pour les visiteurs :

Petit Déjeuner	2,40 €
Déjeuner	8,50 €
Dîner	5,20 €

Repas de Fête (jours fériés, Noël...)

12,25 €

* Le prix du dîner pour une personne extérieur a été revalorisé, en effet, il était plutôt surréaliste car on essaie de servir le soir un repas correct et complet.

✓ **QUESTIONS DIVERSES :**

Les membres présents n'ayant pas de questions, la séance est levée.

La secrétaire de séance
E. LITOLFF

Le Président
J . CHAPITEAU