

Je vais vous raconter ce qu'on vit dans la réalité de nos communes rurales.

Je vous ai invité pour vous donner des éléments concernant la Petite Unité de Vie, la résidence des Ormes, qui est amenée à transférer ses places. Après de nombreux mois de travail et de recherches de solutions pour pérenniser l'activité nous sommes mis devant nos responsabilités et nous devons nous résoudre à organiser au mieux ce passage.

Concernant les résidents, un échange a eu lieu avec les familles et une prise en charge est organisée avec l'espace autonomie Est Morbihan.

Je suis arrivée à Missiriac en 2003 à l'ouverture de cette résidence. Je suis entrée dans le conseil municipal et donc dans le centre communal d'actions sociales, le CCAS en 2008. Je connais très bien le fonctionnement de cette structure et j'en ai vu toutes les évolutions.

La PUV : Permettez-moi de revenir sur la genèse de cette PUV. (qui sous ce statut a mes mêmes règles que les Epahd), mes précisions sont importantes pour les érudits.

- Ouverture de la résidence en avril 2003
- Sous un Statut associatif. Plusieurs tentatives d'organisations différentes. Equilibre budgétaire très difficile à trouver.
- Etant présidente au CCAS depuis 2008 et j'ai eu le temps d'analyser la complexité de la tenue de notre PUV de 12 lits. Pour les personnes attachées à l'économie je leur dirais qu'il n'y a de possibilités d'économie d'échelle.
- 2017, l'association laisse place à un passage en CCAS, avec le budget annexe, dépendant du budget communal.
- En parallèle, une tenue de budget avec le trésorier principal.
- 2017 Embauche d'une IDE coordinatrice pour le suivi médical, organisationnel, juridique et financier.
- Ce qui nous donne effectif de 9 agents jours/nuits pour assurer toutes les plages horaires, nous avons actuellement 2 agents indisponibles.
- 2020 Crise COVID (mars)
- Des procédures à mettre en place en continu, application des règles qui se modifient en permanence...
- 2021 Départ en disponibilité de la coordinatrice pour convenances personnelles. (une grande fatigue certainement comme beaucoup de cadres de santé ont pu ressentir)
- 2021 de mai à juin doublure pour remplacement de la directrice.
- 2021 de juillet à octobre remplaçante... mais départ poste trop lourd... Elle a quitté le poste.
- 2021 en novembre j'ai capitalisé sur nos forces collectives et j'en profite pour remercier chacun des agents communal et CCAS car la coopération sur le plan humain

a permis d'obtenir des résultats. La crise était telle que notre animatrice sportive a proposé ses services pour m'épauler sur la coordination.

- L'arrivée de Manuelle pour compenser temporairement, dans l'attente de solutions... Elle accepte de prendre en la coordination, elle a la connaissance des familles et du personnel, elle se forme, épaulée par un administrateur CCAS, par l'équipe municipale et moi-même.
- Et pour la partie comptable, j'ai demandé à la secrétaire générale de prendre en charge ce travail, là aussi nous avons réorganisé les services.
- Manuella est devenue coordinatrice sur le plan RH, social, les plannings etc...
- 2021 en décembre : Cluster avec les résidents malades mais aussi le personnel d'où un appel aux bénévoles et à mes élus !! tous ont travaillé à la résidence 3 semaines avec des plannings mis en place en urgence pour couvrir tous les créneaux.

Je vous assure que je resterai marquée à jamais par le sens du mot engagement à ce moment-là car il aurait été beaucoup plus facile de tout quitter.

J'ai été épaulée par les infirmières libérales des résidents et par l'équipe mobile de gériatrie, le docteur Renvoizé d'une grande aide sur cette période.

Une fois la crise passée j'ai réfléchi avec le CCAS à des solutions à mettre en place et me suis rapprochée du CBA et structures privées.

- J'ai écouté le personnel, cherché comment nous émanciper du poids des règles, j'ai pris le temps d'évaluer notre niveau de pragmatisme, notre organisation, notre façon de structurer le travail j'ai vérifié que nous partagions bien le même sens de notre mission, le niveau d'implication de chacune. Pour moi la Qualité de vie au travail est essentielle, elle passe par la prise en compte des remarques des soignants.
- 2022 le 11 janvier rendez-vous avec M. Couturier pour travailler un rapprochement juridique. Obtenir un pôle RH et médical au service de la PUV. L'originalité était un travail à distance. Un soutien RH, comptable et médical.
- Tout 2022 des échanges et travaux ont été organisés avec nos organismes de tutelles (l'ARS et le Département). J'ai rendu compte aux familles et aux salariés régulièrement, jusqu'à ce que j'accepte la réalité.
- Le constat est le suivant : depuis des années nous constatons une modification des entrées, les personnes sont plus âgées à l'arrivée, ce qui modifie grandement notre prise en charge (si je compare aux années précédentes).

- Un cadre de réglementations toujours plus important, des obligations d'ordre juridique à suivre que je ne conteste pas mais qui méritent le personnel pour cela et notre CCAS ne peut pas absorber ces charges RH.
- Depuis que je suis élue en 2008, au CCAS j'ai suivi les formats mis en place, c'était difficilement tenable...
- Pas de personnel à disposition. Pénurie de personnel soignant...
- 2023 juillet départ du médecin généraliste qui gardait un œil bienveillant sur la résidence.
- Gestion des dossiers RH, du personnel absent depuis plusieurs années mais sous notre responsabilité. En prenant la suite j'ai accepté les dossiers en latence mais nous sommes en responsabilité de ce personnel en arrêt.
- Je fais face avec l'équipe municipale à des difficultés structurelles et non pas conjoncturelles.
- Nous constatons que le CHBA ne peut pas nous intégrer.
- Comme vous compris c'est une conjonction de plusieurs facteurs qui amène à cette situation.

Je suis en responsabilité, notre collectivité a des obligations vis-à-vis des résidents et des familles. On a tenté et recherché toutes les possibilités, on a enclenché un partenariat avec les organismes qui nous entourent :

L'Espace Autonomie Est Morbihan prend en charge les résidents et les familles pour répondre au plus près de leurs demandes et les services du Centre de gestion Morbihan mènent une réflexion avec le personnel pour leur suivi de carrière et les possibilités pour la suite.

Tout changement comporte une part d'inconnu et nous sommes très inconfortables avec ça (c'est humain)

Des solutions se dessinent et je travaille avec les autorités compétentes nous allons trouver des solutions pour chacun et chacune.

Je travaille consciencieusement pour la protection de chacun, je me suis bien entourée, je suis bien soutenu, je travaille sans relâche pour accompagner au mieux cette transition ma priorité reste la sécurité des résidents.