



Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

Pays Mellois – Sud Deux-Sèvres

EHPAD « Fondation Brothier » 1, rue du Stade
79190 LIMALONGES

PROJET DE SERVICE

2020-2025

Validé en assemblée générale le 6 décembre 2019

GCSMS Pays Mellois – Sud Deux-Sèvres

EHPAD « Fondation Brothier » - 1, rue du stade – 79190 LIMALONGES





« Adaptation au changement et Innovation dans un esprit coopératif et solidaire »

un défi que le GCSMS se propose de relever
au cours des 5 ans à venir

Document	PROJET DE SERVICE 2020-2025
Date version	10 Mai 2019
Validation	Assemblée générale
Réalisation	Comité de Pilotage « Projet de service » dont les membres figurent ci-après
Présidente	Madame Sylvie Cousin, <u>Présidente du GCSMS</u> , collège des élus, représentante EHPAD « Les Chanterelles 79370 Celles sur Belle,
Vice-Président	Monsieur Jean Claude Mazin, <u>vice-président du GCSMS</u> , collège des élus, représentant CIAS du MELLOIS 79120 Lezay,
Administrateur	Madame Maryse Savariau, <u>administrateur du GCSMS</u> , collège des directeurs, représentante EHPAD « Fondation Brothier », 79190 Limalonges
Administrateur Délégué	Madame Murielle Fourré, <u>administrateur adjointe du GCSMS</u> , collège des directeurs, représentante UNI CAP, 79110 Couture d'Argenson, Madame Patricia Point, <u>administrateur adjointe du GCSMS</u> , collège des directeurs, représentante EHPAD « Les trois Cigognes » 32 rue Louis Blériot, 7
Membres Collège des Directeurs	Monsieur Jean-Luc Barbier , collège des directeurs, représentant EHPAD « Les Chanterelles », 79370 Celles sur Belle, Monsieur Jérôme Lemaire , collège des directeurs, représentant CIAS du Mellois, 79120 Lezay, Madame Pascale Paisant , collège des directeurs, représentante EHPAD « Les quatre Saisons », 79110 Chef Boutonne Madame Mylène Saurat , collège des directeurs, représentante EPCMS « Aveline Coudraie », 79000 Niort. Madame Gwenaëlle SIMON , collège des directeurs, représentante EHPAD « Les Babelottes » Mougou



SOMMAIRE

SOMMAIRE	4
PROPOS LIMINAIRES.....	5
I. Contexte général du GCSMS et de ses membres	7
I.1. Historique.....	7
I.2. Les valeurs de coopération.....	7
I.3. Les missions.....	8
Objet : (<i>rappel en référence art 4 de la Convention constitutive</i>)	8
I.4. Les moyens d'action	9
Les Statuts :	9
Humains :	9
Financiers et Matériels :	10
I.5. Valorisation sur les réalisations enregistrées	10
II. Les projets pour 2020-2025, des mesures concrètes	12
II.1. Projets communs : renforcer cohésion, attractivité, confort de travail	12
2.1.1 Renforcer la cohésion : La Défense des Valeurs coopératives, un bien commun à cultiver.....	12
2.1.2 Renforcer l'attractivité par la promotion des projets innovants et la valorisation des réalisations	13
2.1.3. Simplifier la mise en œuvre des opérations (notion d'amélioration de la productivité)	14
2.1.4 Améliorer le confort de travail des opérationnels (Administrateur / Administrateurs adjoints / Directeurs / secrétaire / MJPM) et le confort de décision des élus	15
II.2. Projets spécifiques des actions opérationnelles (les dossiers traités) :	16
2.2.1 -Dans le cadre de commissions existantes	16
2.2.2. Hors de commissions existantes :	18
III. Conditions d'organisation du projet de service	21
IV. Résumé Synthèse du Plan d'action	22

---oOo---



PROPOS LIMINAIRES

Le GCSMS dispose par sa Convention Constitutive et son Règlement Intérieur (modifiés en 2017) des outils statutaires et réglementaires pour mener les actions dans le cadre de son objet ; toutefois des évolutions externes et internes démontrent qu'il est de plus en plus nécessaire d'actualiser et de **préciser les axes prioritaires** et les **conditions de fonctionnement**.

Le GCSMS a **toujours fait face** aux **évolutions** internes et externes en **anticipant**. C'est la raison pour laquelle le projet de service est construit pour relever les défis des évolutions et des opportunités qui se présentent.

Les **évolutions externes** sont de **diverses natures** - démographique, territoriale, administrative, financière et réglementaire.

Les **évolutions internes** sont en partie liées à l'**adaptation nécessaire** aux évolutions externes qui parfois s'opposent et sont **facteurs de tensions internes**.

Elles se traduisent pour les aspects techniques par une nécessaire optimisation des moyens face à l'augmentation des besoins dans des contextes budgétaires rationalisés, d'où une valorisation de la coopération et du dialogue.

Ces évolutions sont aussi des opportunités que le GCSMS est en mesure d'exploiter au regard de son historique, de sa composition, de sa notoriété (obtenue par ses qualités), de ses succès et de sa culture de coopération.

« Adaptation au changement et innovation dans un esprit de coopération solidaire »

C'est le défi que relève le GCSMS en se dotant d'un Projet de Service - feuille de route – pour les 5 prochaines années.

Le Projet de service **prend appui sur l'engagement solidaire de ses membres** écrit en préambule de la Convention constitutive du GCSMS rappelé ci-après.

« Afin de contribuer à assurer et développer un service de qualité auprès des personnes accompagnées par les établissements et services du territoire du GCSMS Pays Mellois Sud Deux-Sèvres,

Les EHPAD de BEAUVOIR SUR NIORT, de BRIOUX SUR BOUTONNE, de CELLES SUR BELLE, de CHEF BOUTONNE, de LA CRECHE, de LIMALONGES, de MOUGON, de NIORT, de PRAHECQ, les MARPA ET MARPAHVIE de COUTURE d'ARGENSON et de PERIGNE, le CIAS du MELLOIS, et le FOYER RESIDENCE de SAUZE VAUSSAIS,

décident de renforcer les liens préexistants entre leurs structures par la création d'un Groupement de coopération sociale et médico-sociale, le GCSMS du Pays Mellois – Sud Deux-Sèvres, en cohérence avec la réglementation (articles L.312-7 et R 312-194-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles)

Le GCSMS Pays Mellois – Sud Deux-Sèvres vise à répondre au plus près des attentes et besoins des personnes âgées ou en situation de handicap du secteur et de :



- *Apporter de la souplesse face aux contraintes statutaires des établissements et des services,*
- *Mutualiser les moyens et les compétences,*
- *Favoriser la professionnalisation des équipes, notamment pour l'accueil de personnes atteintes de troubles cognitifs ainsi que pour la sensibilisation aux situations de vulnérabilité et prévention de la maltraitance,*
- *Développer et créer des services innovants répondant à des besoins non satisfaits,*
- *Maîtriser les coûts à tous niveaux.*

*Ce Groupement s'inscrit en parfaite adéquation avec les orientations de la Loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale et les préconisations des schémas départementaux (géronologique et du handicap). **Tout en favorisant le désenclavement des établissements, il vise à assurer des réponses de proximité aux besoins et dans un cadre juridique sécurisé, formaliser les partenariats existants et se donner les missions suivantes :***

- *Créer un Service mandataire judiciaire à la protection des majeurs (Service MJPM) issu de la Loi 2007-308 du 5 mars 2007, portant réforme de la protection juridique des majeurs (article 472-5 du CASF),*
- *Constituer une force pour la négociation de contrats, de marchés (maintenance, alimentation, produits d'hygiène, d'entretien...) et l'obtention des tarifs avantageux des fournisseurs,*
- *Assurer des relais sur le territoire avec les partenaires publics et associatifs (CLIC, CCAS, SAD...), pour contribuer à la continuité de l'accompagnement et renforcer les réseaux sociaux et médico-sociaux existants, conformément aux objectifs des pouvoirs publics,*

Viser une amélioration continue de la qualité par la mise en place d'une méthodologie d'évaluation commune en référence aux recommandations de l'Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et Services Sociaux et Médico-sociaux (ANESM) et de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux (ANAP).



I. Contexte général du GCSMS et de ses membres

I.1. Historique

Le GCSMS Pays Mellois- Sud Deux-Sèvres a évolué depuis sa création en 2009 en étendant sa zone d'intervention au-delà du Pays Mellois -son bassin d'origine- d'où son appellation de GCSMS Pays Mellois- Sud Deux-Sèvres.

La première activité menée par le GCSMS a été la création d'un service mandataire judiciaire (MJPM) en référence à la Loi n°2007-318 du 5 mars 2007 art 472-5 du CASF portant réforme de la protection juridique des majeurs.

A ce jour, les membres constituant le GCSMS répondent à 3 statuts différents -le statut de la fonction publique territoriale, celui de la fonction publique hospitalière et le statut associatif- et comprend des structures de diverses natures : EHPAD, Résidences autonomie, MARPA, SSIAD, SPASAD, SAAD.

La Loi NOTRE a été un facteur d'évolution de la coopération entre établissements visant aussi la mutualisation.

Dans le même esprit d'optimisation de moyens et de structures se sont développés les GHT pour et avec le secteur hospitalier ; des projets de rapprochements dans le secteur médico-social sous diverses formes s'en sont suivis.

Le GCSMS est une réponse aux solutions de mise en commun de compétences des établissements, d'échanges et de complémentarité entre les membres.

Les rapprochements par intégration réalisés entre établissements se sont nécessairement effectués sous la forme du volontariat.

Le but commun poursuivi est de maintenir voire d'améliorer la qualité des services apportés aux personnes fragilisées dans un confort de travail des salariés.

I.2. Les valeurs de coopération

Le GCSMS qui a vocation à être constitué uniquement d'établissements publics et privés à but non lucratif réunit des membres partageant de fortes valeurs de coopération.

Dans le but de préserver et de garantir les valeurs de coopération, celles-ci seront formulées dans une **charte partagée entre les membres du groupement à signer par chacun d'eux** avec une lettre d'engagement.

Il s'agit de :

- dépasser les enjeux individuels de personne,
- respecter la liberté de choix des entités juridiques,
- créer un espace d'échange et de partage - *plateforme de service*-,
- promouvoir ce qui a été réalisé et qui est réalisé par la création d'une mémoire écrite de l'activité,
- s'ouvrir aux problématiques globales de l'autonomie des personnes fragilisées qu'elles soient en hébergement ou à domicile.



La Charte du respect des valeurs coopératives dépasse les règles de déontologie lesquelles règles quant à elles s'imposent à la profession.

Les valeurs de coopération partagées par l'ensemble des membres, figurent en objet de la convention constitutive, quels que soient leurs statuts juridiques.

Ces différences de statuts conduisent nécessairement à l'écoute et au respect mutuel, elles contribuent à l'ouverture, à l'évolution par l'échange nécessaire de pratiques et à l'émulation sans toutefois générer un esprit de concurrence contre-productif et destructeur pour l'intérêt supérieur commun du GCSMS.

Les maîtres mots qui guident l'action sont :

- Transparence,
- Adhésion,
- Respect,
- Ecoute,
- Bienveillance,
- Partage,
- Solidarité,
- Désintéressement.

L'adaptation constante aux évolutions extérieures et aux contraintes génère des **débats nécessaires** au positionnement des membres et à la prise de décision, dans des **conditions de respect mutuel à cultiver**, que la charte rappellera chaque fois que nécessaire.

Ces échanges doivent se réaliser pour l'**intérêt collectif** dans le respect des **personnes morales ou physiques**. Ils doivent faciliter et protéger la prise de parole de tous les membres.

La signature de la charte par chacun des membres – (élus et salariés) – ne doit pas être une formalité, elle constitue un engagement.

I.3. Les missions

Objet : *(rappel en référence art 4 de la Convention constitutive)*

« Le GCSMS Pays Mellois – Sud Deux-Sèvres est une personne morale de droit public territorial. **Pour satisfaire aux objectifs précisés en préambule, le GCSMS a notamment pour objet de :**

- **Permettre aux établissements de renforcer la coordination entre eux et de travailler ensemble sur le territoire du Pays Mellois et du Sud Deux-Sèvres, dans un cadre juridique sécurisé, sur des thématiques choisies ;**
- **Favoriser le travail en réseau, notamment les contacts avec les partenaires publics, les réseaux sanitaires et médico-sociaux (personnes âgées et personnes handicapées) ;**
- **Améliorer les Ressources Humaines dans les établissements et services par la mutualisation de certaines formations et échanges sur les pratiques professionnelles, par la mise à disposition de techniciens et/ou d'experts (juriste, diététicien, psychomotricien, qualitatif, informaticien, ...);**
- **Promouvoir des actions visant l'amélioration continue de la qualité notamment par la création de méthodologies d'évaluation commune (interne et externe) ;**
- **Mettre en concurrence les différents fournisseurs et prestataires de service dans le cadre de contrats-groupes (contrat de maintenance, assurance, logistique...);**
- **Acquérir du matériel en commun ;**
- **Rechercher et développer des services innovants.**



*Le GCSMS n'a **pas vocation à être gestionnaire d'établissements**, mais il peut être employeur et gérer des autorisations ou des agréments pour le compte de ses membres au titre de l'article L312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles. »*

Missions :

Cela se traduit par les diverses missions ci-après figurant dans la convention constitutive :

- **créer un service mandataire judiciaire,**
- **constituer une force de négociation de contrats, de marchés et obtenir des tarifs avantageux.**
- **assurer le relais sur le territoire avec les partenaires publics et associatifs pour contribuer à la continuité de l'accompagnement et renforcer les réseaux sociaux et médico-existants,**
- **viser une amélioration continue de la qualité par la mise en place d'une méthodologie d'évaluation commune répondant aux obligations actualisées.**

I.4. Les moyens d'action

Les Statuts :

La convention constitutive validée par l'Assemblée Générale 2009 modifiée le 24 octobre 2017 et le Règlement intérieur constituent les repères d'orientation du GCSMS.

C'est l'Assemblée Générale qui décide des modifications tel que prévu aux statuts « toute modification de la Convention Constitutive » article 13-2 (page 16 réf. 5°).

La Gouvernance :

Les rôles respectifs de l'Assemblée Générale, du comité technique, du comité stratégique, des commissions et conditions d'exercice figurent au titre IV de la Convention constitutive et sont précisés au Règlement intérieur.

Etant donné l'évolution du contexte externe et la réactivité nécessaire, le rôle de la gouvernance qui se partage au quotidien Présidence, Administrateur et comité stratégique est de plus en plus important et exposé.

A ce titre la gouvernance s'exerce par le binôme Présidence et Administrateur dans le respect des orientations politiques décidées en Assemblée Générale.

Des mesures d'allègement sont présentées dans le présent projet de service et figurent au chapitre 2.1.3. « Simplifier la mise en œuvre des opérations ».

Humains :

Ils sont définis statutairement : ce sont les membres composant l'Assemblée Générale et répartis en deux Collèges (élus et directeurs) auxquels s'adjoignent selon le besoin



opérationnel des collaborateurs experts dans les domaines spécifiques selon les commissions et les personnes salariées du GCSMS.

Pour la partie exécutive, l'Administrateur remplit sa fonction de manière bénévole et est assisté pour le secrétariat par une personne salariée.

Le fonctionnement du service MJPM est assuré par une personne salariée dûment habilitée, aidée dans sa tâche par la secrétaire du GCSMS et qui se trouve sous l'autorité de l'Administrateur.

Les conditions de recrutement et de management sont définies dans la Convention constitutive. L'Administrateur est responsable des ressources humaines du GCSMS.

Financiers et Matériels :

Le financement est défini dans la Convention constitutive et le Règlement intérieur de même que les conditions de dédommagement et de contribution matérielle des membres.

L'amélioration des capacités de financement est un axe du projet de service dont les pistes sont présentées aux chapitres 2.1.3. et 2.1.4.

Externes (partenariats et coopérations) :

Le GCSMS est reconnu par les autorités de tutelles et les partenaires du secteur médico-social avec lesquels il travaille.

Il est partenaire de plusieurs instances incontournables sur le secteur (Association gérontologique Sud Deux-Sèvres, GHT, HAD, SAAD et les professionnels du secteur (médical, paramédical, sanitaire et médico-social quel que soit leur statut).

Etant donné l'évolution du contexte externe et les relations nécessaires à entreprendre, le GCSMS se doit d'être identifié comme interlocuteur incontournable des tutelles et aussi comme **acteur de l'évolution du dispositif sanitaire et médico-social du Sud Deux-Sèvres** sans pour autant gommer la personnalité de chaque entité membre.

Une **implication par les membres du collège -élus- à la valorisation externe du GCSMS** auprès des instances qu'ils fréquentent selon leur mandat et au-delà est un axe du projet de service à poursuivre (cf 2.1.1 « Renforcer la cohésion » et 2.1.2 « Renforcer l'attractivité »).

I.5. Valorisation sur les réalisations enregistrées

Depuis sa création, le GCSMS a conduit de nombreux projets et opérations.

Dans le cadre du présent Projet de Service, ces projets et opérations seront consultables sur un support dont les modalités restent à déterminer (cf. 2.1.2.) en dissociant ce qui relève de la



communication externe (valorisation) et ce qui relève du **partage d'expertise entre collègues** directeurs ou collaborateurs.

Cette communication sur les réalisations enregistrées est un axe majeur du présent Projet de service.

Pour exemple en 2016, en externe, le GCSMS a été à l'origine de la création du Concours du meilleur cuisinier en EHPAD dans le cadre du Carrefour des métiers de bouches.

En interne, la création des commissions entre professionnels des structures pour partager les pratiques professionnelles et permettre une amélioration continue au service des personnes âgées est un axe de valorisation des équipes à promouvoir.

Le Comité technique, lieu de partage, d'échange et de transparence qui veille au bon équilibre et à la répartition judicieuse des activités, disposera également d'une meilleure visibilité des activités partagées.

L'effort de transparence et de communication devient une obligation dès lors qu'il s'agit de faire connaître des éléments de traitement demandés par les tutelles qui s'imposent à tous EPRD, ERRD, le CPOM, les recueils ANAP, les Projets d'établissement... de chacun sans qu'aucun jugement ne puisse être porté.

En utilisant le support de communication, le recours à l'information partagée est facilité et bien sûr doit rester interne (cf. 2.1.3. « Simplifier la mise en œuvre des opérations »).



II. Les projets pour 2020-2025, des mesures concrètes

II.1. Projets communs : renforcer cohésion, attractivité, confort de travail

2.1.1 Renforcer la cohésion : La Défense des Valeurs coopératives, un bien commun à cultiver

Perspectives : Il s'agit de :

- travailler dans un sens commun tout en faisant connaître ses propres attentes et contraintes,
- favoriser la mise en commun des attentes et des suggestions/informations de chaque entité,
- responsabiliser.

Résultats attendus :

- Favoriser et **faire renaître le climat de confiance** entre les membres,
- Mettre à niveau l'information de l'ensemble des membres (élus et salariés),
- Développer de la pédagogie, augmenter la participation aux différentes instances, susciter l'adhésion par l'intérêt du mouvement coopératif.

Objectifs opérationnels	Actions	Responsabilité	Moyens	Indicateurs	Délai
Co-Responsabiliser Maintenir un engagement solidaire	Ecrire et valider la Charte par l'AG Faire adhérer à la Charte par signature	Comité stratégique	Charte + lettre d'engagement	Nombre de signature de la Charte Augmentation de la participation aux instances (élus et salariés)	AG 2019
Augmenter l'information de tous (élus et salariés) sur l'actualité du secteur médico-social et sur les succès du GCSMS Partager des expertises	Ouvrir un support d'information interne sur questions et réalisations (Rôle de service juridique, expertises diverses) Valorisation des actions du GCSMS, comptable, Rapport d'activité structuré, synthèse à de communication à destination des établissements	Commission « Communication et événementiels » et Comité stratégique	Banque de données Ouvrir un support interne de communication	Réalisation du support annuel de communication	2020 2021 2022

2.1.2 Renforcer l'attractivité par la promotion des projets innovants et la valorisation des réalisations

Perspectives et argumentaire :

Pour une **relance de l'attractivité du GCSMS** en même temps que **sont traitées – prioritairement - les opérations de mutualisation de moyens et sources d'économie**, il convient de se projeter vers les services de demain qui déjà font parler d'eux comme « l'EHPAD hors des murs » et d'une façon générale ce qui ressort de la Loi ASV.

A cet égard le projet de service doit permettre de placer les lignes pour s'ouvrir vers la complémentarité EHPAD (*majoritaire au sein du GCSMS*) par rapport aux autres activités (*minoritaires au sein du GCSMS*) (cf. appels à projets).

La représentation majoritaire des EHPAD au sein du GCSMS conduit inévitablement à une réflexion sur l'évolution de la représentativité en AG des membres gérant plusieurs établissements de nature différente (voir création commission vie statutaire et évolution structurelle en 2.2.2.3).

Prendre en compte les enjeux de l'évolution des services aux personnes fragilisées, c'est se positionner sur ces problématiques de rapprochement des solutions « hébergements collectifs versus domicile » et des solutions alternatives futures.

Résultats attendus : se positionner comme un acteur de l'innovation visant les complémentarités au sein du GCSMS au-delà des problématiques des EHPAD.

Objectifs opérationnels	Actions	Responsabilité	Moyens	Indicateurs	Délai
S'ouvrir vers les sujets de la complémentarité des activités différentes (Cf. Loi ASV « EHPAD hors les murs)	<p>Créer une veille stratégique</p> <p>Evaluer les perspectives</p> <p>Anticiper des éventuels Appel à projet</p> <p>Laboratoire de l'innovation</p>	<p>Commission innovations, identification de pistes</p> <p>Commission stratégique et associant des élus en capacité de relations publiques sur ces sujets</p>	<p>Comité technique</p> <p>Faire venir et visiter des promoteurs de services innovants directeurs et élus.</p>	<p>Participation élargie aux commissions et CT.</p> <p>Augmenter la communication externe.</p> <p>Fréquence des rencontres avec parlementaires et institutions</p> <p>Demandes d'intégration de nouveaux établissements ou services</p>	1 à 5 ans

2.1.3. Simplifier la mise en œuvre des opérations (notion d'amélioration de la productivité)

Perspectives : Faciliter l'exercice des opérationnels

Il s'agit :

- en amont de s'assurer d'une rapidité de décision par un circuit de communication/validation (élus /directeurs) efficient face aux contraintes de temps des opérationnels.

- en aval de développer l'agilité de mise en œuvre par une organisation plus rationnelle des dossiers traités et moins « énergivore ».

Résultats attendus : plus de souplesse et de capacité de réaction.

Objectifs opérationnels	Actions	Responsabilité	Moyens	Mesures de résultats	Délai
Gagner du temps et Augmenter la productivité	Distinguer les rôles (AG/CS ; AG/CT). Décharger l'AG de prises de décisions d'ordre techniques pour se consacrer aux orientations et décisions c'est à dire éloigner l'AG des préoccupations techniques	Président / Vice-Président / Administrateur	Actualisation rôle de l'AG , avec présentation annuelle de : 1 rapport d'activité, 1 rapport financier.	1 AG par an	2020
Raccourcir de fait la chaîne de décision en vue du traitement technique de dossiers en commissions	Travailler sur le rôle du comité stratégique agissant à la fois en contrôle et en ressource de l'exécutif = Bureau.	Président / Vice-Président, Administrateur / Administrateurs adjoints.	Actualisation des rôles du Comité stratégique, du Comité technique et des Commissions	Évolution du nombre de dossiers traités	2020 2021
Améliorer les capacités financières	Recherche de financements complémentaires Réaliser une démarche de lobbying	Co-responsabilité des membres élus et directeurs	Organisation de journées d'information Communiquer à l'externe sur le GCSMS	Niveau de trésorerie et capacité d'investissement	2022
Achat : comparaison	Balayer l'ensemble des postes achats / besoins Définir une contribution au GCSMS selon nombre d'heures réalisées	CT et commission achat	Benchmarking	Appel à concurrence	2025

2.1.4 Améliorer le confort de travail des opérationnels (Administrateur / Administrateurs adjoints / Directeurs / secrétaire / MJPM) et le confort de décision des élus

Résultats attendus : ajuster et répartir le temps nécessaire aux moyens respectifs des divers acteurs engagement de tous, transparence, échanges, partage et coopération.

Objectifs opérationnels	Actions	Responsabilité	Moyens	Mesures de résultats	Délai
<p>Vérifier l'adéquation fiches de poste / travail effectif salariés du GCSMS (secrétariat et MJPM)</p> <p>Pérenniser les postes de travail à hauteur du besoin</p>	<p>Valoriser et adapter le travail du secrétariat à l'augmentation de l'activité secrétariat et MJPM (qualitatif /quantitatif)</p> <p>Insérer une clause de QVT au GCSMS.</p> <p>Estimation du nombre nécessaire de mesures MJPM Pour rentabiliser le service</p>	<p>Administrateur, administrateurs adjoints.</p> <p>Commission MJPM</p>	<p>Recherche de financements pour adaptation des temps de travail</p> <p>Augmentation activité MJPM à hauteur du besoin.</p> <p>Estimation à traiter selon process Commission (cf 2.2.1) (opportunité/faisabilité / délai / mesure de résultat)</p>	<p>Pérennité poste secrétariat et Augmentation des mesures MJPM</p>	2021
Donner goût au travail en coopération	<p>Favoriser le travail des directeurs en binôme en commissions.</p> <p>Rationaliser les méthodes en commissions (cf 2.2.1)</p>	Administrateur, Administrateurs adjoints, CT.	Administrateurs Adjoints/Directeurs	Répartition équilibrée	2021
<p>Impliquer et soulager les élus (Président / Vice-président)</p>	<p>Définir quand besoin feu vert d'élus (Administrateur / Président)</p> <p>Création et validation d'un circuit de communication simple et systématique.</p>	Administrateur et comité stratégique	Circuit de communication	Temps de décision	2022

II.2. Projets spécifiques des actions opérationnelles (les dossiers traités) :

2.2.1 -Dans le cadre de commissions existantes

Perspectives communes aux commissions :

Rationaliser, c'est **se soucier de simplifier** au maximum les temps et les moyens nécessaires à l'action, c'est déjà définir pour **toutes les commissions les mêmes outils de reporting ou fiches action déjà existantes**.

Décrire, rappeler ou actualiser le process de traitement des dossiers par commission (de la décision prise en Comité technique jusqu'au traitement du dossier).

- en s'assurant 1 : de l'opportunité et de la faisabilité du dossier,
- en déterminant 2 : les moyens, les indicateurs de l'évolution et les délais de réalisation.

Objectifs opérationnels	Actions	Responsabilité	Moyens	Indicateurs	délai
Rationaliser et sécuriser	Écrire ou actualiser grille de process de traitement Développer la communication avec un outil adapté	CT et Administrateur	Tableau de suivi commun Recourir à l'intranet ou à tout autre outil de communication adapté	Taux d'adoption de la mesure Taux d'adoption du support	2019
S'assurer de l'opportunité avant de traiter un dossier	Étude d'opportunité dont vérification préalable de l'intérêt et du degré d'adoption du projet par les membres	Administrateur délégué Responsable commission	Grille de critères Questionnaire d'intérêt auprès membre du CT Recourir à l'intranet	Nbrs dossiers aboutis / nbrs de dossiers présentés	Selon projet
S'assurer de la faisabilité de chaque dossier	Étude de la faisabilité : vérification économique	Administrateur délégué Responsable commission	Estimation moyens mis en œuvre -humains, financiers, matériel, temps)	Nbrs dossiers aboutis / nbrs de dossiers présentés	Selon projet
S'assurer de l'avantage attendu économique ou autre	Estimation de l'avantage prévu	Administrateur délégué Responsable commission	Budget	Avantage obtenu (économique ou autre)	Selon projet

Tableau type par dossier traité = La FICHE ACTION : quel que soit le moyen utilisé, c'est la **formalisation systématique** pour toutes les commissions qui importe pour **clarifier l'action**.

Fiche action type

Fonctionnement de la commission : XXXXXXXXXXXX

Administrateur Délégué : XXXXXXXX

Administrateur Suppléant : XXXXXXXXXXXX

Objectifs généraux : XXXXXXXXXXXXX

- Favoriser les échanges et partage d'expérience
- Mutualiser les expertises
- Mener une réflexion commune sur le sens de la restauration en établissement pour personnes âgées
- Etudier les évolutions règlementaires pour favoriser leur application

Résultats attendus : XXXXXXXXXXXX

- Une dynamique de progression collective aux établissements du GCSMS

Orientation des actions 2018 : L'alimentation favorable à la santé.

- Réunion 1 : Apport théorique...
- Réunion 2 :
- Réunion 3 :
- Réunion 4 :

Etablissements adhérents et représentant au sein de la commission :

- EHPAD « Fondation Héloïse Dupond » de Beauvoir sur Niort : M.
- EHPAD « Les Trois Cigognes » de Brioux sur Boutonne
- EHPAD « Les Chanterelles » de Celles sur Belle
- EHPAD « Les Quatre Saisons » de Chef-Boutonne
- EHPAD « Fondation Dussouil » de Lezay
- EHPAD « Les Rives de Sèvres » de La Crèche
- EHPAD « Fondation Brothier » de Limalonges : M. Massiat ou Mme Genin
- EHPAD « Les Babelottes » de Mougou
- EHPAD Résidence du Petit Logis » de Prahecq
- FOYER LOGEMENT « La Garenne » de Melle
- FOYER RÉSIDENCE « Henry Minault » de Sauzé-Vaussais
- MARPA – MARPAHVie de Couture d'Argenson
- MARPA – MARPAHVie de Périgné

La **fiche action** pour les commissions **démontre sa pertinence, son extension ou adoption systématique** à toutes les commissions permet **d'atteindre cette rationalisation attendue** source d'efficacité et donc **gain de temps**.

Un **tableau récapitulatif de l'ensemble des activités des commissions** à renseigner par chaque commission à partir du même support doit permettre :

- de valoriser l'ensemble des travaux selon des items communs à ajuster en comité technique - *perspectives, résultats attendus, moyens de réalisation et délais*
- de **faciliter la réalisation du rapport d'activité** annuel pour l'Assemblée Générale

Commissions	Perspectives / objectifs	Actions	Moyens	Mesure des résultats	Délais
Ex : Commission Formation					

2.2.2. Hors de commissions existantes :

Au regard du contexte, certaines évolutions nécessitent la création de commissions par leur **caractère stratégique comme l'innovation, l'adaptation statutaire et le process de traitement des appels à projets**.

Ces dossiers peuvent être créés ou trouver leur place dans des commissions existantes. Ils peuvent aussi en être des prolongements avec **une autonomie de traitement à valider en comité technique** et/ou en **comité stratégique** et sans pour autant délaissier les commissions existantes de leur qualité et de leur impérieuse nécessité.

2.2.2.1. Innovation :

Résultats attendus : mettre en place des projets innovants en profitant de la complémentarité des activités des membres du GCSMS

Objectifs opérationnels	Actions	Responsabilité	Moyens	Indicateurs	Délai
Se positionner sur des projets « EHPAD hors des murs » « télémédecine », « financement de la dépendance »... et autres à venir dans la période des 5 ans	Mettre en place la veille organisée . Disposer d'une information sur les services nouveaux existants Sensibiliser et Mobiliser les membres sur le recueil d'informations (Presse, internet, syndicats de la profession, ARS, partenaires, caisse de retraite ...)	Binôme Administrateurs délégué responsable commission Communication en CT pour adoption et Comité Stratégique	Création commission Adopter le process de traitement en commission (opportunité / faisabilité / résultats attendus) gras	Nombre de pistes sur lesquelles le GCSMS est positionné Nombre de projets et partenariats	2025

2.2.2.2. Appels à projets

Mise en œuvre d'un process de réponse

Face à l'importance que cela revêt pour les membres, un fonctionnement rationnel est attendu pour **plus de fluidité dans le traitement**.

Il est rappelé par ailleurs que chaque membre a la liberté de traiter ou pas tel ou tel dossier émanant du groupement et peut répondre à l'appel à projet avec des acteurs hors du GCSMS.

Le GCSMS est donc contraint à l'efficacité auprès de ses membres et se doit d'être **convaincant** en s'appuyant sur son **organisation, sa notoriété reconnue** et ses **succès**.

La solidarité et la cohésion sont ici, plus qu'ailleurs, mise à contribution. Le Comité technique est le lieu d'échange où les informations sont rassemblées. La désignation d'une commission ad hoc est parfois nécessaire.

Résultat attendu : source de progrès social, technique et économique, cela permet d'obtenir du financement pour l'intérêt des membres du GCSMS et de se faire connaître et reconnaître.

Objectifs	Actions	Responsabilité	Moyens	Indicateurs	Délai
Se préparer à répondre aux Appels à Projet	Standardiser les éléments communs à tous les Appels à Projet	Administrateur et administrateur délégué	Définir un process de traitement souple et de communication type (ex: Doodle / gestion de projet = intranet) pour rapidité d'échanges sur : -qui fait quoi ; -qui est intéressé ; -qui décide ; -qui apporte quoi et comment. Création d'un support de réponses standard de la partie administrative (toujours la même présentation)	Rapidité de réponse au 1 ^{er} Appel à Projet	2019
Améliorer le confort de réponse aux appels à projets (<i>lancés par l'extérieur ARS et autres</i>);	Evaluer l'intérêt =se concerter sur support type doodle / gestion de projet	Le CT	Référent de projet	Répartition équitable des projets selon appétence, capacité, et charge de travail	2020



2.2.2.3. Vie statutaire et évolution structurelle

Résultats attendus : adaptation de la structure aux évolutions pour agir efficacement dans le respect des orientations de l'AG.

Objectifs	Actions	Responsabilité	Moyens	Indicateurs	Délai
Adapter la structure aux évolutions et à la représentativité des entités opérationnelles membres sur la période de 5 ans	Créer une Commission vie statutaire et structure	Comité stratégique plus Directeurs et élus, validation en AG	Questionnaire type abaque Support de communication Temps d'information d'échanges à créer entre élus / directeurs (hors AG)	Présence aux instances Degré de connaissance du secteur par l'ensemble des élus	2020
Optimiser les moyens de la structure	Une assemblée générale annuelle Renforcement du Comité stratégique (interface entre AG et exécutif)	L'AG décideur des orientations Le Comité stratégique interface entre AG et exécutif	Commission vie statutaire et structure	Modification de la convention constitutive	2020



III. Conditions d'organisation du projet de service

Le projet de service fixe la feuille de route pour 5 ans ; tel que défini, il donne les conditions de fonctionnement pour **s'adapter aux évolutions et contraintes externes et parer aux imprévus dans les temps nécessaires.**

Il est la clef de **voûte opérationnelle et constitue aussi le cadre fédérateur** indispensable à la réussite du GCSMS dans la poursuite des actions à mettre en œuvre pour la période définie.

Il donne la capacité d'adaptation nécessaire dès lors que les principes fondamentaux de coopération sont respectés par tous.

L'approbation et l'engagement de l'ensemble des membres est nécessaire à la démarche de progrès installée.

---oOo---



IV. Résumé Synthèse du Plan d'action

Axes	Objectifs : pourquoi	Mise en œuvre/ Réalisé
Rédaction Charte <i>(prérequis au Projet de service)</i>	Pour agir à court et à long terme selon les principes de coopération pour l'intérêt commun et maintenir la convivialité nécessaire au débat constructif	2019 puis suivi
Création Commission Vie Statutaire et Evolution Structurelle <i>(prérequis au Projet de service)</i>	Pour s'adapter aux évolutions internes et externes, alléger l'assemblée générale, Fluidifier et faciliter le travail en comité technique par une augmentation du rôle du comité stratégique à la fois ressource et contrôle.	2019 puis suivi
Renforcer le comité stratégique en allégeant le fonctionnement		
Communication interne		
Création d'une DATA <i>(Source d'informations et de réalisations du GCSMS)</i>	Pour alimenter une banque de données rassemblant les activités entreprises par le GCSMS et ses membres source d'informations internes à disposition des membres selon leur besoin.	2019 à 2015
Communication externe		
Création d'un support de communication externe (support Internet) et Implication des élus dans les relations publiques.	Pour -rendre visible le GCSMS dans ses attributions vis à vis de partenaires externes -valoriser son rôle et ses capacités -capter du financement de fonctionnement	2019 à 2015
Création commission Innovation	Pour positionner le GCSMS comme interlocuteur d'actions innovantes en s'ouvrant à tous les items de l'évolution du métier (du domicile à l'hébergement). Favoriser l'expression des divers établissements composant le GCSMS, gage de complémentarité.	2019 puis suivi
Ecriture de la méthode rationnelle du process de réponse aux Appels à Projet. <i>(prérequis au Projet de service)</i>	Pour disposer d'une réactivité nécessaire et suffisante pour répondre aux appels à projets.	2019
Adapter les fonctions aux besoins. Pérenniser les emplois par la recherche de financement internes et externes. <i>(prérequis au Projet de service)</i>	Pour Améliorer le confort de travail (salariés, administrateurs et membres)	2019 à 2015



Optimiser le circuit du travail des commissions et du comité technique <i>(prérequis au projet de service)</i>	Pour atteindre leurs objectifs selon : besoin /étude d'opportunité / de faisabilité préalable / reporting /mesure de résultats dont le MJPM (service incontournable à équilibrer).	2019
--	---	------

En conclusion : le projet de service se doit d'être factuel mais ce n'est qu'un cadre dans lequel s'inscrivent solidairement les membres pour une période de 5 ans.

Ce qui est un cadre doit être respecté, avec des traductions qui doivent s'inspirer de l'actualité qui sera sans doute fréquemment au rendez -vous au cours des 5 ans à venir

La réussite du Projet de service ci-dessus proposé est une feuille de route qui s'inscrit dans la finalité du groupement qui vise à **améliorer le fonctionnement des établissements pour le bien être des personnes et le confort de travail des salariés.**

Le GCSMS Pays Mellois -sud Deux-Sèvres est un groupement de moyen et pas un groupement de gestion, en ce sens son caractère fédérateur est porté par la qualité des services offerts à ses membres qui sont tous acteurs de sa réussite, ainsi il est condamné à offrir les services les plus adaptés à chacun des membres.

C'est aussi ce qui laisse à chacun la **liberté d'agir en partenariat avec d'autres entités extérieures au GCSMS** et cela sous la simple réserve de le signaler.

Le traitement des dossiers réalisés par les directeurs et leurs collaborateurs experts prend en compte l'évolution du contexte et agit **ainsi en géométrie variable selon les évolutions et besoins ressentis.**

Le présent projet de service **insiste sur des prérequis indispensables** au bon fonctionnement du projet puis **met l'accent sur l'utilisation de méthodes rationnelles** pour valoriser et optimiser au mieux l'action du CT et des commissions déjà particulièrement efficaces et qui doivent ainsi pouvoir poursuivre leur chemin sereinement comme attendus par le plus grand nombre.

---oOo---



**Groupement de Coopération Sociale et
Médico-Sociale
Pays Mellois – Sud Deux-Sèvres**

EHPAD « Fondation Brothier »
1, rue du stade
79190 LIMALONGES