

Projet associatif



**La Roche Bellusson
36220 MERIGNY
Tél 02 54 37 40 49**

secretariat@larochebellusson.fr

SOMMAIRE

Projet associatif	3
<i>Préambule</i>	3
<i>L'édito du Président.....</i>	3
Eléments de cadrage.....	4
<i>Notre histoire</i>	5
<i>Présentation de l'association.....</i>	6
<i>La responsabilité des dirigeants.....</i>	7
Valeurs et les buts associatifs	9
<i>Notre démarche : partager une vision commune et s'appuyer sur trois fondements</i>	10
1- Accueillir des personnes âgées et leur proposer un hébergement adapté à leurs attentes et leurs besoins.....	10
2- Partager des valeurs	10
3- Promouvoir une politique de gestion des ressources humaines.....	11
Perspective d'évolution	12

Projet associatif

Volet 1

Préambule

Le fonctionnement d'une association est régi par deux documents :

- Les Statuts, c'est notre constitution !
- Le Projet Associatif qui est l'ADN, le document cadre, le logiciel associatif. Il est important de le revisiter régulièrement tant le secteur médico-social est soumis à des changements.

Un Projet associatif répond à 3 questions :

Qui sommes-nous : c'est un peu d'introspection. Nos valeurs communes, notre histoire. Quelles sont nos forces, nos faiblesses ?

Vers ou vers quoi voulons nous aller : quels sont, aujourd'hui et demain, les besoins des personnes âgées ?

Nos actions sont perfectibles, vers quoi voulons-nous tendre ? Quelles sont nos ambitions ?

Comment y allons-nous : Concrètement que mettons-nous en œuvre pour atteindre nos objectifs ?

L'édito du Président

Historiquement, notre maison a un lien fort avec les associations patriotiques, puisqu'elle lui doit sa création. Si l'accueil des personnes issues de la mouvance du monde des anciens combattants est toujours d'actualité pour notre établissement, ce n'est plus sa vocation première. Il est aujourd'hui majoritairement ouvert à tous les ressortissants de droit commun.

Par la qualité environnementale de son site et son niveau d'équipement, la Roche Bellusson, depuis sa restructuration en 2014, propose à ses résidents, une qualité de séjour qui reste très appréciée.

La philosophie de l'établissement se traduit par l'application des valeurs, qui sont celles de l'humanisme et du respect de la personne, mises en œuvre par des équipes formées et éduquées, avec une éthique qui se veut irréprochable, guidée par la stratégie de la bientraitance.

Parallèlement à ces exigences, conscient de la faiblesse du revenu moyen des résidents, le conseil d'administration dans ses choix stratégiques, veille à maintenir un prix de journée concurrentiel qui, bien sûr, n'altère en rien la bonne marche de notre EHPAD. Grâce à l'investissement et au sens des responsabilités du personnel qui s'honore du travail bien fait et qui est fier de la réputation de sa maison, nous pouvons tenir ce cap.

« Vieillir ensemble ce n'est pas rajouter des années à sa vie, mais rajouter de la vie à ses années. »

Éléments de cadrage



Notre histoire

A sa création, c'était surtout un établissement accueillant des Anciens Combattants et Victimes de Guerre. En effet, l'Entraide des Anciens Combattants et Victimes de Guerre de l'Indre et de la Vienne fondée en 1951 à l'initiative des Associations patriotiques des deux départements a fait l'acquisition du domaine de La Roche Bellusson (20 ha.) à Mérigny en vue de créer un foyer d'accueil pour les Anciens Combattants devenus âgés (100 places).

Durant les 30 premières années, l'établissement s'adressait essentiellement aux vétérans de la première guerre mondiale, ouvriers agricoles pour 90 %, célibataires pour 80 %, veufs pour 20 %. Ce public trouvait à La Roche Bellusson le gîte et le couvert dans un contexte qui lui était familier et pour un coût modique.

Au début des années 80, s'est posé le problème du vieillissement de la population accueillie. La nécessité d'ouvrir l'établissement au public de droit commun devenait inéluctable. Les exigences exprimées faisaient apparaître l'obligation d'adapter les infrastructures à la dépendance (physique, au tout confort, au tout sécuritaire et aux soins).

La seule réponse crédible trouvait écho dans une restructuration globale de l'établissement. La CRISM en 1988 et le CROSS en 1994 validaient la création d'une Institution Sociale et Médico-Sociale à 81 lits dont 50 en Section de Cure Médicale et d'un Habitat Regroupé pour Personnes Agées de 24 logements.

Les financements de la Section de Cure Médicale par l'assurance maladie ont été accordés pour les premiers lits en 1992 et 2001 pour les derniers.

Depuis 2004, La Roche Bellusson offre des infrastructures globalement fonctionnelles, confortables et sécurisées, mais il serait opportun d'anticiper la nécessaire modernisation qu'appellent de tous leurs vœux les exigences du XXI^e siècle.

- En 1990, un pavillon de 25 lits ouvre ses portes,
- En 1995, une extension de 25 lits avec cuisines centrales devient opérationnelle,
- Mi-1996, « Habitat 36 » livre 24 logements sociaux dont 13 aux normes handicapées,
- Début 1999, la réhabilitation du Château se termine avec une capacité de 25 lits,
- Dès 2004, un travail avec les partenaires institutionnels a débuté pour envisager la restructuration globale de l'établissement, avec pour objectif la suppression des chambres à 2 lits, la centralisation des services et l'adaptation au vieillissement de la population,
- En 2008, un assistant maître d'ouvrage spécialisé dans la réalisation d'EHPAD a été choisi pour mener cette opération de restructuration. Il s'agit de GERONTIM,
- En 2009, un accord de principe sur les financements subventionnés a été donné par le Conseil Régional et le Conseil Général. Le financement principal a été obtenu auprès du Crédit Coopératif sous forme d'emprunt social,
- A l'automne 2011, les travaux ont commencé pour s'achever au printemps 2014,
- En mai 2014, les locaux sont ouverts aux résidents avec 71 chambres à 1 lit, 2 chambres à 2 lits et un Pôle d'Activité de Soins Adaptés de 14 places.

Aujourd'hui, la Roche Bellusson accueille toute personne âgée souhaitant résider, quelle que soit sa situation sociale, sa religion, son sexe.

En fait, l'hébergement proposé répond aux difficultés des personnes accueillies, soit en fonction de leur dépendance physique et psychique (EHPAD), soit en raison de problème d'isolement ou de solitude (Habitat Regroupé pour Personnes Agées).

Cependant, les Anciens Combattants et leurs conjoints restent nombreux, bien que l'on constate que les demandes sont de plus en plus situées dans un contexte local, dépassant toutefois l'accueil classique d'un EHPAD de proximité.

Présentation de l'association

L'association loi 1901 à but non lucratif a pour objet la gestion administrative et financière et morale d'un établissement de droit privé hébergeant des personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou non (HRPA) et ceci dans le cadre de la loi 2002-2 et de ses décrets d'application.

Siège social

Il est établi à la roche Bellusson - 36220 MERIGNY.

Durée

La durée de l'association est illimitée.

Composition

L'association se compose de membres de droit, de membres actifs, de membres bienfaiteurs et de membres honoraires.

Les membres de droit :

Sont appelés membres de droit :

- Les conseils municipaux des communes de Mérigny, Ingrandes, Preuilly la ville, Lurais, Nalliers, St Germain, etc. à raison de 1 représentant (un titulaire et un suppléant) dûment désigné par l'Assemblée constituante respective,
- Monsieur le Maire de MERIGNY,
- Les conseillers départementaux du canton du Blanc,
- L'UDAC Vienne (un représentant),
- L'UDAC Indre (un représentant),
- Les personnes qualifiées.

Les membres actifs

Sont appelés membres actifs, les personnes morales ou physiques à jour de leur cotisation annuelle qui participent régulièrement aux activités et contribuent donc efficacement à la réalisation des objectifs.

Les membres bienfaiteurs

Sont appelés membres bienfaiteurs les personnes morales ou physiques qui versent des dons ou font des legs.

Les membres honoraires

Le titre de membre honoraire est décerné par le Conseil d'Administration aux personnes physiques qui rendent ou qui ont rendu des services importants à l'association.

Bureau

Le Conseil d'Administration élit tous les trois ans, au scrutin secret, un bureau composé des membres de droit et des membres actifs comprenant ;

- Un Président (Collège Membres de droit),
- Deux Vice-présidents délégués,
- Un Secrétaire Général,
- Un Trésorier Général.

Les membres sortants sont rééligibles.

Rôle des membres du bureau

Le bureau du Conseil d'Administration est spécialement investi des attributions suivantes :

- a) Le Président dirige les travaux du Conseil d'Administration et assure le fonctionnement de l'association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.
- b) Les Vice-Présidents, avec priorité au plus âgé, sont appelés à suppléer le Président en cas de défaillance quels qu'en soit les motifs.
- c) Le Secrétaire Général est chargé de la rédaction des procès-verbaux des séances tant du Conseil d'Administration que des Assemblées Générales et en assure la transcription sur les registres prévus à cet effet. Ce procès-verbal sera envoyé au plus tard 10 jours avant la prochaine réunion.
- d) Le Trésorier assure le recouvrement des cotisations des membres. Il effectue le cas échéant tous paiements et perçoit toutes recettes sous la surveillance du Président.

La responsabilité des dirigeants

Il faut entendre par dirigeants les responsables membres du conseil d'administration.

La responsabilité civile

→ A l'égard de l'association

Aux termes de l'article 1992 du code civil, le mandataire (les dirigeants de l'association sont des mandataires) est responsable des fautes qu'il commet dans sa gestion. La responsabilité des dirigeants de l'association peut donc être recherchée devant les tribunaux, pour les fautes commises dans leur gestion, sous réserve que ces fautes aient fait subir un dommage à l'association, et que celle-ci demande réparation.

→ A l'égard des membres ou des tiers

Qu'il s'agisse de responsabilité contractuelle ou délictuelle, les dommages causés par un dirigeant de l'association elle-même à des membres de cette dernière, ou à des tiers, doivent, si demande en est faite, être réparée par l'association elle-même : le dirigeant n'est en effet que le mandataire de l'association et n'est donc pas pénalement responsable, hors le cas où il lui pourrait être reproché des fautes détachables de ses fonctions.

→ En cas de cessation de paiement

En application des dispositions des articles L.611-1 et suivants du code de commerce relatives au redressement et à la liquidation judiciaire, tous les dirigeants de droit ou de fait de l'association peuvent être sanctionnés lorsqu'il peut leur être reproché des fautes ayant encouru à la mise en redressement ou en liquidation judiciaire de l'association.

Les sanctions applicables sont :

- Le comblement de passif lorsque le redressement ou la liquidation judiciaire fait apparaître une insuffisance d'actif,
- L'extension de redressement ou la liquidation judiciaire aux dirigeants de l'association, notamment lorsque ces derniers ont disposé de biens de l'association comme des biens propres ou ont tenu une comptabilité fictive, manifestement incomplète ou irrégulière. Les dirigeants peuvent être frappés de l'interdiction de gérer ou de la faillite personnelle.

En cette matière, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation et peut parfois se montrer très sévère : il appartient donc aux dirigeants de l'association d'apporter à la gestion des affaires de l'association toute la diligence nécessaire, dans le strict respect des règles légales.

La responsabilité pénale

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits (code pénal : article L.212-2), sous réserve des dispositions du code pénal relatives au délit non intentionnel.

Les dirigeants qui sont eux-mêmes auteurs d'une infraction pénale peuvent ainsi voir leur responsabilité engagée à ce titre.

Il en est notamment des infractions liées au fonctionnement de l'association ou de celles réprimées dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

En matière sociale, qu'il s'agisse de la législation du travail (embauche, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...) ou de celle de la sécurité sociale (paiement des cotisations sociales, déclarations obligatoires...), la responsabilité des infractions incombe au président de l'association, ce qui n'exclut pas toutefois ni la responsabilité possible de l'association en tant que personne morale, ni le cumul de responsabilités entre l'association « personne morale » et les personnes physiques auteurs ou complices des mêmes infractions.

En matière fiscale, l'article L.267 de Livre des procédures fiscales stipule « *lorsqu'un dirigeant d'une personne morale ou de tout autre groupement, est responsable des manœuvres frauduleuses ou de l'inobservation grave et répétée des obligations fiscales qui ont rendu impossible le regroupement des impositions et des pénalités dues par la personne morale ou le groupement, le dirigeant peut, s'il n'est pas déjà tenu au paiement des dettes sociales en application d'une autre disposition, être déclaré solidairement responsable du paiement de ces impositions et pénalités par le président du tribunal judiciaire.* » Cette disposition est applicable à toute personne exerçant en droit ou en fait, directement ou indirectement, la direction effective de la personne morale ou du groupement.

Le cas particulier des délits non intentionnels.

Afin d'alléger la responsabilité pesant sur les dirigeants de personnes morales en cas de dommages résultant d'un délit non intentionnel, l'article 121-3 du Code pénal, issu de la loi n°2000-647 du 10 juillet 2000, prévoit les dispositions suivantes :

- Il n'y a pas de crime ou de délit sans intention de le commettre,
- Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée sur la personne d'autrui (maltraitance par exemple),
- Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait,
- Dans le cas de l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage qui n'ont pas pris les mesures pour permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi que :
 - Soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement,
 - Soit commise une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité.

Valeurs et les buts associatifs



Notre démarche : partager une vision commune et s'appuyer sur trois fondements

1- Accueillir des personnes âgées et leur proposer un hébergement adapté à leurs attentes et leurs besoins

Avec :

- Un Habitat Regroupé pour Personnes Agées (HRPA) qui propose des logements individuels avec des prestations à la demande et l'accompagnement par une maîtresse de maison,
- Un EHPAD qui a pour mission d'accompagner des personnes fragiles de plus de 60 ans et de préserver leur autonomie. Il assure une prise en charge globale comprenant l'hébergement, la restauration, l'animation et le soin.

2- Partager des valeurs

« Une vie dans une ambiance familiale »

Les valeurs retenues dans le projet associatif constituent un socle sur lequel viendra s'appuyer le projet d'établissement :

- ↳ Le respect du résident en tant que personne porteur d'une histoire et d'un projet de vie,
- ↳ Le respect des droits et des libertés fondamentaux de toutes les personnes accueillies,
- ↳ Le respect et le soutien des liens familiaux, amicaux et sociaux,
- ↳ Le respect de la citoyenneté (droits et devoirs),
- ↳ La solidarité entre tous les membres de l'EHPAD (entre résidents, entre les membres du personnel, et les administrateurs).

L'association est engagée dans une démarche « bientraitance » et de réflexion éthique en :

- ↳ Définissant et déployant sa stratégie en matière de bientraitance (projet d'établissement),
- ↳ Veillant à ce que la personne dispose d'un cadre de vie sécurisé, sécurisant et respectueux de son intimité et de sa dignité,
- ↳ Mettant en œuvre le questionnement éthique.



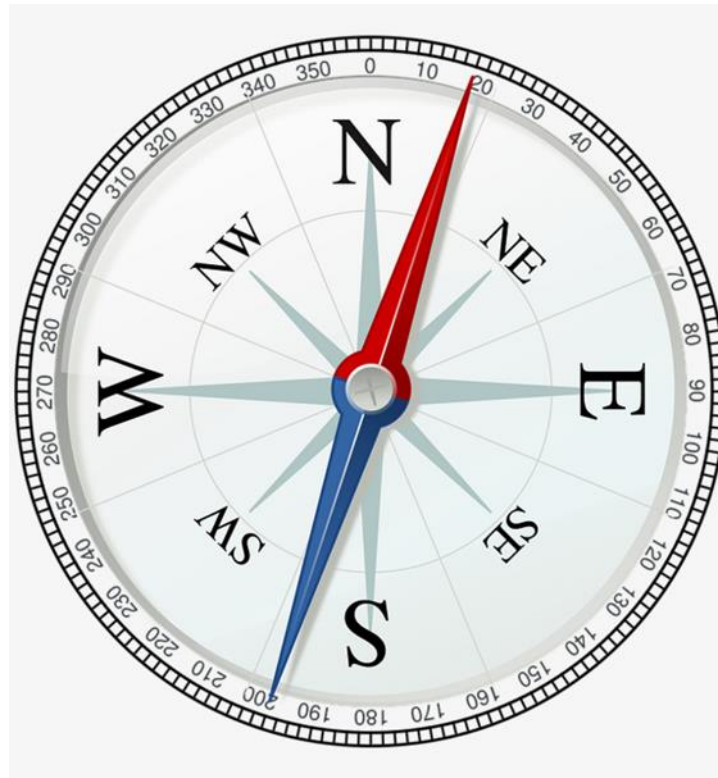
3- Promouvoir une politique de gestion des ressources humaines

« La fierté d'appartenir à une équipe »

La gouvernance est orientée vers :

- ↪ L'expression de la motivation de chacun par la responsabilité et l'autonomie,
- ↪ La valorisation des contributions individuelles,
- ↪ Le bien-être au travail (conditions de travail, relations harmonieuses, soutien entre collègues et par la hiérarchie...),
- ↪ L'équité et la transparence,
- ↪ La cohérence et la continuité des accompagnements par la qualité de la transmission et de la communication en interne et avec intervenants partenaires,
- ↪ Le respect et la reconnaissance mutuelle,
- ↪ Le maintien et le renforcement des compétences et des qualifications des professionnels (formation qualifiante et formation continue),
- ↪ La sécurité au travail.

Perspective d'évolution



Nos orientations pour 2022-2028 :

Orientation n°1 – Adaptation de l’EHPAD à l’évolution du public accueillie

Orientation n°2 – Projet pour l’utilisation du château en lien avec les besoins du territoire

Orientation n°3 – Restructuration du HRPA pour les rendre opérationnels

Fiche projet n°1

Adaptation de l’EHPAD à l’évolution du public accueillie						
Référénts : Le conseil d’administration						
Préambule						
<p>Les moyens humains et financiers n’ont pas été revus depuis 2011. Le temps passé auprès d’une personne pour lui proposer des accompagnements bientraitants et de qualité a été augmenté de façon très significative. Les « comportements problèmes » sont constants. Les EHPAD se sont vu attribuer des missions supplémentaires : quelle place pour les familles et le soutien des aidants non professionnels.</p>						
Etude de l’évolution des pathologies						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GIR 1/2	52,70 %	57,33 %	63,38 %	67,57 %	64,00 %	73,91 %
GIR 3/4	35,14 %	34,67 %	28,17 %	20,27 %	26,67 %	26,09 %
GIR 5/6	12,16 %	8%	8,45 %	12,16 %	9,33 %	0%
GMP	684	719	730	746	738	808
<i>Constats / diagnostic</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La personne intègre l’EHPAD de plus en plus âgée et de plus en plus dépendante (physique, cognitif), - Les personnes qui le peuvent restent à domicile tant que des services vont subvenir à leurs besoins, la personne qui sollicite l’EHPAD présente dans la plupart des cas des troubles psychiques et psychiatriques, - Les professionnels ne sont pas assez nombreux pour accompagner dans de bonnes conditions des personnes très dépendantes qui n’ont que très peu d’autonomie fonctionnelle, - Les professionnels ne sont pas formés et soutenus pour faire face aux troubles psychiques et psychiatriques (démences, bi polarité, psychotiques ...), - Nous avons beaucoup de mal à recruter et à fidéliser des professionnels formés, - Les familles sont en demande d’accompagnement pour accueillir leur souffrance, répondre à leur question et pour assurer une collaboration et une relation de confiance avec l’établissement. <p>Le constat global est que l’EHPAD a besoin de plus de personnel et de personnel plus et mieux formé</p>					
<i>Objectifs opérationnels</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1-Renforcer les équipes au niveau quantitatif 2-Former les équipes en interne et en externe 3-Renforcer la Qualité de Vie au Travail 4-Mettre en place des accompagnements auprès de familles 					

<p><i>Description des Actions</i></p>	<p>1- Renforcer les équipes au niveau quantitatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer très précisément les indicateurs (Pathos /GIR) pour faire ressortir les besoins réels de notre population, - Optimiser les postes de charge pour redéployer des moyens. <p>2- Former les équipes en interne et en externe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser les professionnels ressources (cadre de santé, psychologue ergothérapeute, médecin coordonnateur, kinésithérapeute) pour des formations en interne, - Adapter les formations aux besoins de l'établissement (formations à la carte), - Être à l'écoute des demandes des professionnels. <p>3- Renforcer la Qualité de Vie au Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir des actions de « bien-être » au travail, - Réactualiser le DUERP, - Poursuivre le dispositif d'analyse des pratiques. <p>4- Mettre en place des accompagnements auprès de familles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les temps de rencontre avec les familles (direction, psychologue), - Améliorer l'image souvent négatives des EHPAD pour permettre aux personnes concernées de se préparer à décider d'entrer éventuellement dans l'établissement en multipliant les moyens d'information, - Sensibiliser le grand public aux questions liées au vieillissement en organisant des actions ciblées : animation intergénérationnelle, conférences sur le bien vieillir, les alternatives au domicile, des thèmes liés au vieillissement... - Favoriser les possibilités d'accès de personnes extérieures, y compris des proches, aux diverses prestations effectuées par l'Ehpad (repas, activités d'animation, pédicure...), lors des journées type portes ouvertes (journées du patrimoine, fête de la ville...).
<p><i>Identification des acteurs à mobiliser</i></p>	<p>Direction Cadre de santé Médecin coordonnateur Psychologue Ergothérapeute Kinésithérapeute IDE Animatrice</p>
<p><i>Moyens nécessaires</i></p>	<p>Moyens humains</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 aides-soignants en plus, • 0,50 d'IDE en plus, • 0,50 d'ergothérapeute en plus, • 0,40 de psychologue en plus, • 0,50 de kinésithérapeute en plus. <p>Moyens financiers 410 453 € par an</p>



<i>Calendrier prévisionnel (début des actions)</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1- 2023 (signature du CPOM) 2- Janvier 2022 3- En cours et à développer 4- En cours et à développer
<i>Indicateurs des résultats des actions</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1- Postes obtenus 2- Nombres de formations en interne (plan de formation) – nombres de formations qualifiantes 3- Nombre d'actions « bien-être » - DUERP planification des groupes d'analyse des pratiques 4- Nombres de rencontres et d'actions réalisées

Fiche projet n°2

Projet pour l'utilisation du château en lien avec les besoins du territoire	
Référents : Conseil d'administration	
Préambule	
<p>Le château acquis en 1950 s'adressait essentiellement aux vétérans de la première guerre mondiale, ouvriers agricoles pour 90 %, célibataires pour 80 %, veufs pour 20 %. Ce public trouvait à La Roche Bellusson le gîte et le couvert dans un contexte qui lui était familier et pour un coût modique. A l'automne 2011, des travaux ont commencé pour la rénovation et l'agrandissement de l'EHPAD pour s'achever au printemps 2014.</p>	
<i>Constat du diagnostic</i>	Depuis 2014 le château n'est pas utilisé et est une charge financière qui s'alourdit d'année en année, mais au-delà de l'aspect financier l'abandon de ce bâtiment, qui est un élément du patrimoine local, constitue une charge et une responsabilité « morale ».
<i>Objectifs opérationnels</i>	Utiliser le bâtiment pour répondre aux besoins du territoire en étant en adéquation avec l'activité de l'EHPAD et le principe d'inclusion.
<i>Description des Actions</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1- Etudier les orientations possibles avec les autorités publiques et politiques 2- Solliciter un cabinet d'étude
<i>Identification des acteurs à mobiliser</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1- Président du CA 2- Direction
<i>Moyens nécessaires</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sollicitation et développement du réseau partenariale 2. Rénovation et mise aux normes du bâtiment
<i>Calendrier prévisionnel (début des actions)</i>	2022
<i>Indicateurs des résultats de l'action</i>	Réhabilitation du château



Restructuration du HRPA pour les rendre opérationnels	
Référents : Conseil d'administration	
Préambule	
Des logements individuels sont proposés à des personnes âgées ou en situation de handicap. Ces logements sont régis par un bail emphytéotique avec une société HLM.	
<i>Constat du diagnostic</i>	Les logements sont vétustes et ne sont pas aux normes handicaps. L'association perd de l'argent car la somme versés chaque année à la société HLM n'est pas couverte par les loyers reçus. Les appartements sont difficilement loués car vétustes et mal conditionnés.
<i>Objectifs opérationnels</i>	Revoir le public auquel les logements peuvent être loués et l'appellation. Rendre les logements attractifs – taille, réfection totale. Communiquer l'offre.
<i>Description des Actions</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre le travail avec le bailleur pour envisager la réfection et la restructuration - Mettre en place un groupe d'étude
<i>Identification des acteurs à mobiliser</i>	Monsieur Liaudois (président du CA) Madame Vervin (membre du CA) Monsieur Batifort (membre du CA) Equipe de direction Bailleur société Scalis
<i>Moyens nécessaires</i>	Travaux nécessaires. Prévoir une restructuration sur deux ans.
<i>Calendrier prévisionnel (début des actions)</i>	2022
<i>Indicateurs des résultats de l'action</i>	Projet établi

