

RAPPORT de CONTROLE le 04/10/2022
tableau actions correctives attendues
EHPAD LA RESIDENCE MUTUALISTE LE SOLEIL Rue du Soleil 42041 ST ETIENNE
Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : **Contrôle sur pièces**
Thématique contrôlée : les ressources humaines
Organisme gestionnaire : **MUTUALISTE FRANCAISE 42 - 43 - 63 SSAM**
Nombre de places : 91 places avec 79 lits HP et 1 unité de 12 lits UVP

N° de	Thème	N° de	Question	Fichiers déposés	Oui/Non	Analyse	Ecart / Remarque	Réponse de l'établissement	Conclusion et actions correctives attendues
1	Accueil du personnel	1.1	Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ? et joindre la procédure	Procédur e_recrute ment_mé dico-social.pdf	En partie	A été transmis une procédure de recrutement concernant l'ensemble de la filière médico-sociale de la Mutualité française. Au sein de cette procédure y figure un paragraphe sur les documents à remettre au nouvel arrivant au moment de son embauche et les points à faire pendant la période d'essai. Hormis ces éléments, ce document n'est pas opérationnel concernant les modalités d'accueil au sein de l'EHPAD.	Remarque n° 1 : En l'absence de déclinaison de la procédure de recrutement sur les aspects accueil du nouvel arrivant, l'EHPAD ne dispose pas d'une fiche pratique et opérationnelle sur les actions à conduire au sein de la résidence le soleil.	L'établissement remet un livret d'accueil aux nouveaux embauchés. Les fiches de postes heureuses sont par ailleurs disponibles dans chaque service et consultables à la prise de poste. A noter que nous favorisons des postes en doublure, dans la mesure du possible : cf. documents joints.	Les fiches de postes sont suffisamment détaillées pour que le nouvel arrivant ait connaissance de ce qu'il est attendu de lui. La remarque n°1 est levée.
				Livret_din tégration _Nouvea	Oui	Un livret d'accueil, remis aux nouveaux arrivants, contient les principales informations concernant l'EHPAD et les bonnes pratiques professionnelles de base à observer.			
1		1.2	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair?	question_1.2.xlsx	Non	Il n'y pas de compagnonnage sauf dans le cas d'un remplacement de dernière minute, l'intégration du nouvel salarié est favorisée par une doublure sur un ou deux postes.			
2	Effectifs et qualifications	2.1	Existe-t-il un pool de remplaçants propre à l'EHPAD concernant exclusivement le soin : IDE, AS et autres professionnels paramédicaux (en dehors de l'intérim)? fournir la liste constituant le pool avec les qualification au 1er septembre 2022	question_2.1.xlsx	Non				
2	Effectifs et qualifications	2.2	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ? Et compléter le tableau joint.	2.2_tab-intérim_R H_EHPAD .xlsx	Oui	Concernant les trois derniers mois (de juillet à septembre 2022), l'établissement a eu fortement recours à l'intérim sur les postes relatif au soin, à savoir : 3 IDE représentant 1,45 ETP ; 50 AS représentant 8,81 ETP et 17 agents non diplômés occupant des fonctions d'AS à hauteur de 3,03 ETP.	Remarque n° 2 : L'importance du recours à l'intérim concernant les postes sur le soin et en particulier la présence d'intérimaires non diplômés occupant des fonctions d'aides-soignantes témoigne de très fortes tensions sur les ressources humaines et d'une baisse de la qualification des personnels ce qui peut conduire à une rupture dans la continuité des soins.	L'établissement privilégie le recours à des intérimaires diplômés, mais cela n'est pas toujours possible de par les fortes tensions sur les métiers des soins, notamment l'été, les vacances scolaires et pour les remplacements de dernière minute. La période étudiée était très compliquée et l'objectif est d'éviter toute rupture dans la continuité des soins. La situation de la résidence est représentative du vécu quotidien des ehpad.	Vos observations concernant vos difficultés de l'été dernier sont notées. L'analyse porte sur la période de juillet à septembre 2022 et confirme un recours important aux intérimaires, ce qui peut être un facteur de désorganisation des soins. Par conséquent, la remarque n°2 est maintenue concernant la période de juillet à septembre 2022. Action corrective attendue : mettre en place des actions de sensibilisation sur les bonnes pratiques pour le personnel non diplômé qui intervient sur des fonctions d'aide-soignant.
2	Effectifs et qualifications	2.3	Combien de CDD en ETP (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ? Et compléter le tableau joint.	question_2.3.xlsx		Aucun			
2	Effectifs et qualifications	2.4	quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	question_2.4.xlsx		L'EHPAD ne détaille pas ses mesures pour fidéliser son personnel. Mais la direction de l'EHPAD signale que dans le cadre de contrat d'apprentissage, l'encadrement est bienveillant avec la personne.	Remarque n°3 : L'absence de définition d'actions fidélisant le personnel ne permet pas de limiter le recours à l'intérim et de privilégier des recrutements de personnel propre à l'EHPAD, ce qui ne favorise pas une approche collective et globale par les professionnels de la prise en soin de la personne âgée.	De nombreux professionnels ne sont pas intéressés par un CDI et préfèrent la souplesse de l'intérim en termes d'organisation : choix des jours et horaires de travail, périodes d'inactivité... Plan d'actions initié au niveau du groupe Aesio - Améliorer l'attractivité et la visibilité des offres d'emploi : Mise en avant des valeurs mutualistes, valorisation des avantages sociaux, présentation des établissements, présentation générale Boîte à outils cooptation (affiche, guide) Boîtes à outils pour les opérations de recrutement (flyers...) Boîte à outils "accueil et intégration" (lancement des travaux RH) Etude de mise en place d'un plan média RH - Actions initiées par le groupe de travail RH - AESIO : Augmenter et renforcer l'apprentissage : projet de partenariat avec un CFA multi territoires Promouvoir un management bienveillant et de proximité (co construction stratégie / écoute) Améliorer les conditions de travail Re travailler les plannings Créer des pools de remplacement Inventer des primes d'assiduité - de mobilité douce Faire évoluer les pratiques de recrutement APP professionnelles Développer la cooptation Développer les VAE - La résidence mutualiste le Soleil souhaite - retravailler les plannings soignants en 2023 - financer une formation d'ASG à une aide soignante	Il est pris bonne note des mesures afin d'améliorer la fidélisation du personnel et par conséquent la remarque n°3 est levée.
2	Effectifs et qualifications	2.5	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels salariés) ont quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 ?	question_2.5.xlsx		Il est déclaré le départ de plusieurs CDI depuis le 1er janvier 2022 : 2 démissions et 2 transferts vers d'autres établissements de la mutualité. S'agissant des démissions : la cadre de santé a quitté l'EHPAD le 28 février 2022 et une aide soignante le 22 mars 2022. Concernant les mutations, une IDE nuit est partie au 3 avril 2022 et une faisant fonction d'AS est partie le 28 février 2022.	Remarque n° 4 : Durant une courte période (du 28 février au 3 avril 2022), il y a eu plusieurs mouvements de personnel affecté au soin conduisant à une fragilité des effectifs et à une instabilité de l'équipe soignante.	les professionnelles qui ont quitté l'établissement étaient en poste depuis plusieurs années. Les 2 transferts vers d'autres établissements mutualistes ont permis de satisfaire leurs projets d'évolution sur d'autres secteurs de soins.	
2	Effectifs et qualifications	2.6	joindre la liste des CDI ayant quitté l'EHPAD depuis le 1er janvier 2022	2022_dép arts_soig nants.xlsx	Oui				
2	Effectifs et qualifications	2.7	Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?	2022_pos te_soigna nts_vacan ts.xlsx	Oui	Au 30 septembre 2022, 8 postes sont vacants. Ils concernent 1 ETP IDE de nuit ; 4,5 ETP d'AS correspondant à 8 postes dont 3 postes de week-end (0,25 ETP chacun).	Remarque n°5: L'équipe de soin est fragilisée depuis le départ de plusieurs professionnels de santé et l'absence de remplacement à long terme de certains postes ce qui ne permet pas de garantir une prise en charge du résident de qualité.	Les postes vacants en CDI font l'objet d'annonces en interne et externe mais les candidats à un CDI sont peu nombreux et pas forcément diplômés. Les 3 postes de week end sont proposés à des étudiants mais difficiles à pourvoir. A noter que le poste IDE de nuit a été pourvu début novembre.	Il est noté le recrutement d'une IDE permettant d'avoir une équipe complète depuis le 9 novembre 2022. Toutefois, il reste encore 4,5 ETP d'AS vacants. La remarque n°5 est donc maintenue. Action corrective attendue : Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour procéder au recrutement des postes vacants sur le soin.

2	Effectifs et qualifications	2.9	Nombre de diplômés IDE au 1er septembre 2022	question_2.9.xlsx	Oui	Au 1er septembre 2022, il y a 8 IDE diplômés dont l'IDEC.			
2	Effectifs et qualifications	2.10	joindre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	diplomes_ide.pdf, diplome_	Oui	Les 7 IDE justifient de leur diplômes et l'IDEC dispose d'un diplôme de cadre de santé depuis 2014.			
2	Effectifs et qualifications	2.11	Nombre de diplômés AS, AMP, AES au 1er septembre 2022	question_2.11.xlsx		Au 1er septembre 2022, l'établissement travaille avec 19 soignants diplômés toutefois il n'est pas indiqué le service d'affectation et en particulier le nombre d'AS affecté à l'hébergement permanent.	Remarque n°6 : En l'absence d'indication du service d'affectation des AS et AMP, l'établissement n'atteste pas d'un effectif suffisant et qualifié de professionnels mis à disposition pour les résidents en hébergement permanent.	toutes les AS et AMP sont affectées à un service, dont 17 en hébergement permanent et 2 à l'accueil de jour : cf. tableau effectifs	Compte tenu de la dernière transmission du planning du 1er septembre et des codes horaires, il est constaté l'affectation de 2 soignants à l'accueil de jour et les 17 autres en EHPAD. Pour chaque unité, il est constaté que le 1er septembre 2022 un binôme de soignants est présent. En revanche concernant les IDE, une seule était présente de 7h30 à 19h30, ce qui apparaît peu pour 91 résidents accueillis. Cependant, il est pris note du recrutement d'une IDE en CDI au 9 novembre 2022. Par conséquent, la remarque n°6 est levée.
2	Effectifs et qualifications	2.12	joindre tous les diplômes des AS ou AMP ou AES au 1er janvier 2022	diplomes_as.pdf, diplome_as_boyer	Oui	19 diplômés ont été joints : 5 diplômés d'aide médico-psychologique et 14 diplômés d'aide-soignant. Il convient de préciser le lieu d'affectation puisqu'il existe 12 places d'accueil de jour.	rappel de la remarque n°6	toutes les AS et AMP sont affectées à un service, dont 17 en hébergement permanent et 2 à l'accueil de jour : cf. tableau effectifs	
2	Effectifs et qualifications	2.13	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022	question_2.13.xlsx		L'EHPAD déclare un faisant fonction. Or en recoupement l'ensemble des données, il y a au moins 18 faisant fonction d'AS : 1 contrat d'apprentissage et 17 intérimaires non qualifiés occupant des fonction d'AS.	Remarque n°7 : le recoupement de l'ensemble des données transmises concernant les ressources humaines démontre que l'EHPAD a au moins 18 postes de faisant fonction d'AS ce qui ne permet pas à l'EHPAD de garantir la réalisation de prestations de soins par une équipe pluridisciplinaire qualifiée telle que prévue à l'article L312-1-II du CASF.	L'établissement n'a pas 18 faisant fonction au 1 ^{er} janvier 2022 mais 1 ETP en contrat d'apprentissage. En ce qui concerne les intérimaires, nous faisons des demandes pour des personnes diplômées mais au vu de la conjoncture, les agences d'intérim ne sont pas toujours en mesure de satisfaire notre demande. en l'occurrence sur la période demandée pour ce contrôle, 17 agents de soins, représentant 3,03 ETP et non 17, sont intervenus. La résidence mutualiste le Soleil s'est engagée sur 2 nouveaux contrats d'apprentissage aide soignants, qui débutent en janvier 2023. L'objectif est de leur proposer un poste en CDI à l'issue de leur formation.	Le rapport ne mentionne pas 17 ETP de faisant fonction d'AS mais 17 postes occupés par des FFAS. Et d'ailleurs, c'est ce que vous confirmez dans votre réponse. Il est nécessaire de rappeler que la réglementation prévoit que la prise en soins des personnes âgées soit assurée par une équipe pluridisciplinaire qualifiée et diplômée. Par conséquent, sur la période étudiée, la remarque n° 7 est maintenue. Action corrective attendue : Procéder au recrutement de professionnels diplômés afin de constituer une équipe pluridisciplinaire conformément à l'article L312-1-II du CASF.
3	Intervenants extérieurs	3.1	Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ?	question_3.1.xlsx		L'établissement déclare un grand nombre d'intervenants libéraux : 22 médecins généralistes, 5 médecins de SOS médecin, 1 pédicure et 2 kinésithérapeutes.			
3	Intervenants extérieurs	3.2	joindre la liste nominative des intervenants libéraux sur le soins avec les items suivants : leurs coordonnées, n° RPS, n° ADELI	220927_li_ste_professionnels	Oui				
3	Intervenants extérieurs	3.3	Fournir toutes les conventions individuelles en cours liant le professionnel à l'EHPAD	convention_kine.pdf	En partie	Ont été transmis : les deux contrats types concernant leurs interventions avec les kinés signés par la directrice actuelle et par chacun des professionnels mais non datés ; une convention de prestations avec le pédicure ; Cinq contrats avec les médecins généralistes dont deux signés fin septembre 2022.	Ecart n°1 : l'établissement en contractualisant que partiellement les modalités d'interventions des médecins généralistes (5 contrats sur 22) ne respecte pas l'article L312-30-1 du CASF.	Les 5 médecins dont le contrat a été transmis pour le contrôle ARS suivent 50 résidents, soit plus de 63 % des résidents. Nous avons sollicité l'ensemble des médecins intervenant dans l'établissement le 7/12 et avons reçu 1 contrat supplémentaire et 3 refus.	Vos démarches concernant le conventionnement avec les différents intervenants extérieurs sont pris en compte. Pour autant, en l'absence de transmission des conventions liant chaque professionnel à l'EHPAD, l'écart n°1 est maintenu. Action corrective attendue : procéder au conventionnement avec chaque intervenant extérieur conformément à L312-30-1 du CASF.
3	Intervenants extérieurs	3.4	A quelle date le médecin coordonnateur a-t-il été recruté ?	question_3.4.xlsx		L'EHPAD n'a pas répondu sur la date de recrutement du médecin coordonnateur. Il est mentionné que depuis le 10/01/2022, le médecin coordonnateur est mis à disposition par le CH de Firminy à la résidence Mutualiste les Myosotis, qui rétrocède 0,50 ETP à la résidence Mutualiste le Soleil.			
3	Intervenants extérieurs	3.5	joindre le contrat de travail du médecin coordonnateur	CONV_DR_FONTVIEILLE.pdf	Non	A été remise la convention de mise à disposition du Dr ente l'hôpital de Firminy et la résidence Mutualiste les Myosotis, qui fixe notamment le temps de mis à disposition du temps de travail du Dr . Mais contrairement à ce que déclare la direction de l'EHPAD le Soleil, il n'existe pas de temps dédié du Dr à l'EHPAD le Soleil. D'ailleurs, l'EHPAD Le soleil n'est pas partie à la convention de mise à disposition du Dr .	L'écart n°2 : En l'absence de transmission de contrat de travail ou d'une convention de mise à disposition du Dr actant sa quotité de travail à l'EHPAD le Soleil, l'EHPAD ne peut justifier de la présence d'un médecin coordonnateur et par conséquent contrevient à l'article D312-158 du CASF.	Le Dr n'intervient plus sur la résidence en tant que médecin coordonnateur depuis le 1 ^{er} novembre car elle a souhaité reprendre un poste à 0,5 ETP au CH de Firminy. Elle continue néanmoins d'intervenir en appui sur la résidence 1 fois par quinzaine. Nous avons confirmé au Dr que nous l'engageons en tant que médecin coordonnateur en 2023, à l'issue de sa période d'essai (courrier ci-joint).	Votre réponse est prise en compte. Pour autant en l'absence du contrat de travail du Dr , l'écart n° 2 est maintenu. Action corrective attendue : Transmettre le contrat de travail du médecin coordonnateur.
3	Intervenants extérieurs	3.6	Le MEDEC dispose d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gériatrie, d'un diplôme d'études spécialisées de gériatrie ou de la capacité de gérontologie ou d'un diplôme d'université de médecin coordonnateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou, à défaut, d'une attestation de formation continue.	diplomes_Fonv ieille.pdf		Elle dispose d'un diplôme universitaire de coordination médicale en EHPAD depuis le 30 septembre 2003.			
3	Intervenants extérieurs	3.7	joindre da fiche de poste	fiche_pos te_V_Fon	Oui	une fiche de poste type a été transmise. Elle est signée par le Dr F et datée au 10 janvier 2022.			
3	Intervenants extérieurs	3.8	Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?	question_3.8.xlsx	Non	Non			
		3.9	En l'absence de médecin co, quelle organisation est en place ?		Non	L'établissement n'a pas répondu.		En l'absence de médecin coordonnateur, la résidence sollicite - les médecins coordonnateurs ou gériatres de la MF 42-43-63 - les médecins traitants pour des avis sur des situations complexes, l'actualisation des dossiers résidents informatisés	Dont acte.
3	Intervenants extérieurs	3.10	A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ?	question_3.10.xlsx	Oui	L'IDEC a été recruté au 19/04/2022.			
3	Intervenants	3.11	joindre sa fiche de poste signée	fiche_pos te_V_Fon	Oui				
3	Intervenants extérieurs	3.12	L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?	question_3.12.xlsx	Non	il est déclaré qu'elle a déjà suivi une formation. Son diplôme de cadre de santé a été joint par ailleurs.			
3	Intervenants extérieurs	3.13	Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?	question_3.13.xlsx	Oui	L'IDEC participe à une astreinte administrative à tour de rôle avec la directrice de l'EHPAD.			

3	Intervenants extérieurs	3.14	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	question_3.14.xlsx		2 IDEC se sont succédées en deux ans. La précédente a démissionné de ses fonctions le 28 février 2022.			
4	Planning	4.1	Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'HT...) ?	question_41.xlsx		Il est déclaré que les AS sont dédiées à une unité sans plus de précision sur le type d'unité; 4 unités ont été identifiées à savoir petite unité 1, petite unité 2, cantou et maisons de retraite. Ne figure aucune indication sur le nombre de lits. Enfin, il est constaté que le cantou n'a pas été autorisé dans le dernier arrêté d'autorisation. Même si cette unité spécifique Alzheimer a été créée au sein de la capacité autorisée, il convient de procéder à une modification de l'arrêté pour sa prise en compte avec l'identification d'un code finess spécifique.	Remarque n°8 : L'absence de reconnaissance de l'unité spécifique Alzheimer dans le cadre de l'arrêté d'autorisation, ne favorise pas une lisibilité sur les prestations proposées aux personnes âgées et à leur famille par le titulaire de l'autorisation.	L'unité Alzheimer de l'établissement fait l'objet d'une reconnaissance : cf. arrêté initial et tarification CD	Dont acte mais le dernier arrêté conjoint d'autorisation du 3 janvier 2017 ne mentionne pas cette unité. La remarque n°8 est levée.
4	Planning	4.2	fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022	4.2_planning_010922.xlsx	En partie	Il n'a pas été transmis le planning extrait du logiciel de planning. Il a été ressaisi sur un tableau une liste d'agents pour le jeudi 1er septembre 2022. Les prénoms des soignants ne sont pas indiqués et il est donc impossible de faire le recouplement avec les noms des diplômés qui bien souvent ont changé de nom au profit de leur nom marital. Les plannings concernant les deux petites unités et le cantou ne sont pas fournis pour le 1er septembre 2022 et la nuit du 02/09/22 comme demandé.	Remarque n°9 : L'absence de planning global sur la journée du 1er septembre 2022 montre une absence de transparence de la part de la structure contrôlée et ceci ne permet pas de vérifier la qualification des professionnels en poste ce jour là.	Contrairement à la remarque indiquée dans le rapport ARS, ce n'est pas par manque de transparence que l'établissement a transmis un tableau de synthèse des professionnels en poste le 1 ^{er} septembre mais par souci de clarté. Les plannings par service issus du logiciel sont transmis en PJ	Le planning dernièrement transmis comporte les données telles que demandées lors du contrôle. Par conséquent, la remarque n° 9 est levée.
4	Planning	4.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	4.3_planning_IDE.xlsx		Le roulement se fait sur 5 semaines avec 6 IDE de jour correspondant à 4,4 ETP. Leur journée sont de 8h ou 7h. Elles sont deux les matins et une ou deux l'après-midi jusqu'à 16h30. Il est observé des temps de coordination : en début d'après-midi où elles sont trois de 13h à 13h30 et le soir de 20h45 à 21h. Les week-end, deux IDE travaillent, l'une est présente le matin et la second prend le relai à 13h30 jusqu'à 21h.			
4	Planning	4.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	4.4_planning_AS.xlsx		Des tableaux concernant les plannings des AS à l'EHPAD, au cantou et aux petites unités de vie sont transmis. De leur lecture, il est observé la mise en place d'une nouvelle organisation de leur temps de travail. Les coupés ont été supprimés. Il est indiqué la présence au total de jour de 3 AS diplômées et de 5 postes vacants sans aucun renseignement sur leur remplacement. L'organisation de la journée du 1er septembre 2022 n'est pas décrite. Par ailleurs, les constats formulés au 4.1 son rappelés.			
4	Planning	4.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ?	question_4.5.xlsx					
4	Planning	4.6	Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022	4.6_planning_nuit_020922.xlsx	Non	Le planning n'a pas été transmis. Une retranscription des effectifs travaillant la nuit a été adressé ce qui est insuffisant et ne correspond pas à la demande. Il est déclaré l'existence d'un binôme entre IDE et ASH. En revanche, il n'est pas précisé le nom et la qualification des autres agents pour couvrir toutes les nuits de l'année. En effet, la mission s'interroge sur la faisabilité de la présence de ce binôme car la 2ème IDE de nuit a quitté son poste début avril 2022 et il est toujours indiqué une vacance de poste d'IDE la nuit.	Rappel de la Remarque n°9 Remarque n°10 : les documents tels que transmis ne montrent pas une organisation des soins sécurisée la nuit.	idem ci-dessus pour la nuit Remarque n°10 : idem ci-dessus. Les remplacements de nuit ont été assurés par des intérimaires aides soignants ou infirmiers jusqu'au 9/11, date à laquelle Mme a pris le poste d'infirmière de nuit en CDI. Ci-joint diplôme	L'absence de transmission des diplômes des intérimaires ne permet pas de montrer une organisation sécurisée pour la nuit du 2-3 septembre 2022. C'est pourquoi la remarque n° 10 est maintenue . En revanche, il est noté le recrutement d'une IDE de nuit depuis le 9 novembre 2022. Action correctrice attendue : Transmettre le contrat de travail de l'IDE de nuit recruté depuis le 9 novembre 2022.
4	Planning	4.7	Fournir les diplômes du personnel de nuit	diplome_ide_nuit.pdf	Oui	Le diplôme de Mme Ch.N. IDE a été transmis. Aucun aide-soignant n'est présent la nuit. Un éclaircissement de la répartition des rôles entre IDE et ASH est nécessaire afin de vérifier qu'il n'existe pas de glissement de tâche concernant à la fois l'ASH et l'IDE.			
4	Planning	4.8	Existe-t-il une astreinte IDE de nuit ?	question_4.8.xlsx	Non				
5	Bilan social	5.1	Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ?	question_5.1.xlsx	Non	Le bilan social est établi au niveau du groupement Mutualité Française 42-43-63. Mais il n'a pas été transmis par l'EHPAD.	Remarque n°11 : En l'absence de transmission du bilan social de la mutualité française 42, les données concernant l'absentéisme de plus de 20% sur les trois dernières années ne peuvent être vérifiées.	Le bilan social 2021 de la MF 42 n'a pas encore été validé. Ci-joint le bilan social 2020 qui fait état de l'absentéisme 2018 à 2020	Dont acte. La remarque n° 11 est levée.
5	Bilan social	5.3	Quelles sont vos actions pour lutter contre l'absentéisme sur les 3 dernières années et qui dépasse les 20% ?	question_5.3.xlsx	Oui	L'EHPAD a énuméré plusieurs actions lui permettant de lutter contre l'absentéisme : <i>"Management de proximité et bienveillant, Actions de formation et de développement des compétences, Proposition de CREX autour de la crise sanitaire, Mise en place d'une cellule psychologique depuis la crise sanitaire, Réunions d'équipe, Travail de proximité avec la CSSCT, Accompagnement de la médecine du travail, Mise en place d'un planning test sur le service maison de retraite pour supprimer les coupés de semaine, Octroi d'un jour de congé supplémentaire dans l'objectif d'accorder du repos supplémentaire au soignants, Des rails plafonniers ont été installés en juin 2022 dans les 2 unités de grande dépendance, Des actions ont été initiées sur l'été 2022 au niveau du groupement, afin de fidéliser les CDI et favoriser les embauches : document ci joint, 2 ehpad mutualistes sont actuellement pilotes sur la refonte des plannings, afin de réduire au maximum le nombre de postes en coupé, Ouverture d'une négociation 12h."</i>			
5	Bilan social	5.3		22_06_08_Note_interne_Dispositif_Et		L'EHPAD a transmis une note interne venant du groupe AESIO santé qui portent sur plusieurs mesures financières incitant à l'embauche. L'application des mesures se fait sur une période définie, débutant pour quelques mesures début juin 2022 et finissant au 15 octobre 2022.			