

RAPPORT de CONTROLE le 04/10/2022

Tableau actions correctives attendues

EHPAD LA CASTELLANE : 9 Rue de la République 69140 RILLEUX LA PAPE

Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : Contrôle sur pièces

Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : GROUPE ACPA

Nombre de places : 85 places HP dont 5 HT et 6 places d'accueil de jour

de Thé	Thème	N° de Question	Question	Fich	Oui/n	Analys	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	1.1.2 _PER SGRA 431 A_Exempl e_Triphyu	Oui	L'EHPAD a transmis une maquette de présentation de l'EHPAD les Athéas. La Castellane n'a pas de document similaire permettant de présenter rapidement la structure au nouvel arrivant et les conduites à tenir de base.	Remarque n° 1 : L'EHPAD La Castellane ne dispose pas de flyer de présentation destiné à l'attention des nouveaux professionnels, ce qui ne leur permet pas d'apporter quelques informations clés accompagnant leur prise de poste ou d'intérim ou de mission.	REM 1 La Résidence Castellane dispose bien d'un flyer, mis en place dès septembre 2021 et actualisé en juin 2022. Un flyer spécifique aux IDE pour faciliter la prise de poste a également été créé en juin 2022. Éléments probants : - Flyer des nouveaux embauchés - Flyer IDE pour faciliter la prise de poste	Il est pris en compte de l'élaboration des différents documents permettant de sécuriser les professionnels lors de leur prise de poste. Par conséquent, la remarque n°1 est levée.
		1.1		1.1.1 _PER SACP		L'EHPAD a transmis un guide relatif à la présentation de l'association de 36 pages qui présentent le projet associatif. En revanche, il ne constitue pas une procédure en tant que telle d'accueil du nouvel arrivant au sein de la structure.			
		1.2		1.2.2 _PER S_GR A_33	Oui	L'EHPAD a transmis également un autre document du siège de l'ACCPA à savoir un tableau de bord sur les actions à conduire et les différentes étapes lors de l'arrivée d'un nouveau salarié. Il s'agit d'une maquette et peut constituer une procédure d'accueil du nouvel arrivant. Mais, il n'en pas indiqué si ce document est utilisé au sein de l'EHPAD La Castellane.			
		1.2	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair?	1.2.1 En partie _PER S_GR A_28 0_B Missi on_d e_tut orat_ des_ nv_e mobil chés_ pdf	En partie	Une note du groupe en date du 16 octobre 2014 promeut le recours au tutorat pour les CDI et les CDD de 6 mois minimum. Ce dispositif ne s'applique pas pour les contrats courts. Par conséquent cette note ne prend pas en compte les dernières pratiques des professionnels privilégiant les contrats courts ou préférant l'intérim. L'EHPAD n'apporte pas d'éléments sur la mise en œuvre du dispositif de tutorat au niveau local.	Remarque n° 2 : L'EHPAD en n'apportant pas d'éléments sur l'opérationnalité du dispositif de tutorat ne justifie pas de mesure d'accompagnement par les pairs.	L'établissement a nommé deux tuteurs des nouveaux embauchés : - la Responsable Hôtelière, Madame qui assure l'accueil des nouveaux professionnels côté hébergement - l'Ergothérapeute, Madame , en mars 2021, qui assure l'accueil des nouveaux professionnels côté soin. Nous avons opté pour des professionnels présents du lundi au vendredi pour faciliter ce temps d'accueil (pas de roulement) : visite de l'établissement / fonctionnement / personnes référencées... L'un de nos tuteurs vient de suivre la formation pour accompagner au mieux les soignants sur la prise en main de notre logiciel de soin et favoriser la traçabilité. Chaque nouveau professionnel est dans la mesure du possible doublé 2 jours sur son poste. Cette période de tullage permet ainsi au nouveau professionnel de prendre ses marques sur l'établissement et de s'approprier notre organisation.	Vos éléments de réponse sont satisfaisants et par conséquent la remarque n°2 est levée.
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	2.1.1 En partie _Liste _Pool Rem	En partie	L'EHPAD a transmis une liste d'agents et leurs qualifications correspondantes, qui assurent des remplacements au sein de tous les établissements de l'ACCPA couvrant le territoire national. Il n'y a pas d'information sur les agents qui peuvent être mobilisés en remplacement à la Castellane.	Remarque n°3 : L'existence d'un pool national de remplacement ne permet pas de visualiser les ressources humaines rapidement disponibles pour l'EHPAD La Castellane.	Une liste des salariés en CDI et CDD est à disposition de l'équipe d'encadrement pour disposer rapidement des contacts susceptibles d'intervenir sur l'établissement, en faisant le parallèle sur notre logiciel de planning. Cette liste est accessible aux IDE en cas de besoins urgents. Nous travaillons également avec la plateforme Hublo, accessible à tous nos professionnels	Les précisions apportées sont prises en compte. La remarque n°3 est levée.
		2.2	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ? Et compléter les tableau joint.	2.2.2 _Con trat	Oui	De nombreux documents ont été remis, a recours à des prestations d'intérim. L'EHPAD a transmis le contrat cadre d'achats de prestations RH avec , signé le 25 mars 2022.			
		2.2.3		2.2.3 _Bor		Est également adressé un bordereau signé le 8 avril 2022 concernant la réponse de l'appel d'offre pour du travail temporaire entre et appel médical.			
		2.2.3		2.2.3 _ADE		Pour les prestations relevant de la restauration et l'hôtellerie, la Castellane a recours à l'agence d'intérim depuis le 7 juillet 2022.			
		2.2.4		2.2.4 _CON TRAT		Concernant l'EHPAD la Castellane, il est déclaré, concernant la période de juillet à septembre 2022, un recours à l'intérim de la manière suivante : pour les aides soignants : 13 agents correspondants à 2,7 ETP			
		2.3	Combien de CDD en ETP (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ? Et compléter les tableau joint.	Copie do_*		pour les faisant fonction d'AS : 2 agents correspondant à 0,13 ETP			
2		2.3		2.3.1 _cegi d_ent rés_ CDD_ sortie s_CD ACA		Deux tableaux ont été remis : l'un sur les 9 premiers mois de 2022 portant sur le nombre de CDD, le nombre de personnes physiques sous CDD et son équivalent temps ainsi que le nombre de sorties CDI et les noms des démissionnaires (10), du licencié (1) ; l'autre sur la qualification des CDD, comme demandé, montrant le nombre important de CDD et de turnover sur les postes de soin. Pour les IDE, 31 CDD soit 2,1 ETP ; 75 CDD AS soit 6,4 ETP ; 67 CDD de faisant fonction d'AS, soit 1,8 ETP PFS.			
2		2.4	Quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	liste_ de_d ocum ents_ V2_d		L'EHPAD déclare mettre en œuvre les actions suivantes : Procédure d'accueil du nouvel embauché, campagne de recrutement Groupe et dédiée à l'établissement, le tutorat des nouveaux embauchés, des mesures salariales pérénnées et exceptionnelles (primes pour les « oubliés du Séguin », PPV, de Bienvenue, de cooptation, continuité d'activité,...).			
2		2.5	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 ?	Liste_ de_d ocum ents_		La direction déclare que 3 ASD (dont une mutation interne au groupe) 2 IDE et 1 médecin coordonnateur ont quitté l'établissement. Or ces données sont fausses au regard de la liste des départs en 2022.			
2		2.6	joindre la liste des CDI ayant quitté l'EHPAD depuis le 1er janvier 2022	2.6.1 _cegi d_ent rés_ CDD_ sortie s_CD ACA S_20 22_m aj202 2083		Ont quitté l'EHPAD pour démission : Le médecin coordonnateur en avril 2022, 4 IDE dont 2 IDE de nuit (sur les 9 derniers mois : 1 a démissionné en janvier, 1 en février, 1 en avril, 1 en mai).	Remarque n°4 : le nombre important de démissions sur des postes qualifiés sur le soin et recé sur une courte période (7 mois) conduit à une grande instabilité des effectifs et à un risque de désorganisation des soins préjudiciable à la qualité et continuité des prises en charge des résidents.	Cette inquiétude partagée a fait l'objet d'une information régulière auprès des services concernés de l'AARS. Les plans de continuité d'activité ont également été communiqués auprès des équipes, familles et des tutelles. Nous avons, au cours des 3 derniers mois, recruté en CDI 3 ASD et 1 IDE. A ce jour, côté soin, il nous reste 2 postes IDE de jour vacants + 2 postes IDEN. Les offres d'emploi sont accessibles et à jour sur . Elles ont fait l'objet de communication sur les réseaux sociaux en octobre 2022. Une nouvelle campagne devrait se faire en début d'année. Une agence a également été sollicitée pour nous aider dans notre recrutement, dans le cadre d'un recrutement massif ACPA . Nous n'avons aucun retour de CV à ce jour de sa part. La Responsable Pôle Soin a pris son poste le 12/12/2022. Mme prend partiellement son poste entre le 12/12 et le 15/01 et arrivera à temps plein le 16/01/2023. Ses missions prioritaires ont été identifiées : recrutement IDE / sécurisation du	Les actions mises en place pour remédier à l'instabilité des effectifs et au risque de désorganisation des soins permettent de lever la remarque n°4 .
2		2.7	Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?	Liste_ de_d ocum		6 postes vacants sur le soin. A cela s'ajoute le poste d'IDEC qui n'a pas encore été recrutée au 1er septembre 2022.			

2		2.8	Et précisez les ETP correspondants (postes vacants) et leur qualification	Liste_de_documents-V2_4zkGePQ.docx	2 IDE JOUR 2 IDE NUIT 1ASD (+ 2 postes occupés par des contrats pro) 1 ASD NUIT	Remarque n°5 : L'absence de renouvellement de l'équipe de soin suite à des démissions d'IDE et d'AS ne permet pas de garantir une continuité des prises en charge des résidents et d'autant plus lorsque l'équipe restante n'est plus supervisée suite au départ de l'IDEC, ce qui rend très difficile le pilotage de l'EHPAD.	Cette inquiétude partagée a fait l'objet d'une information régulière auprès des services concernés de l'ARS. Nous avons au cours des 3 derniers mois recruté en CDI 3 ASD et 1 IDE. La Direction a travaillé en lien étroit avec l'IDÉ transverse et la Responsable Soins Groupe pour trouver l'organisation la plus efficiente pour la continuité de l'accompagnement des résidents. Ainsi, la relève médicale des lits et les relèves quotidiennes avec l'équipe solgante (nouveau format) ont été remises en place en septembre. Il en résulte, une meilleure fluidité dans la communication, une plus grande réactivité dans la gestion des situations et une meilleure implication des soignants. La Responsable Pôle Soins a pris son poste le 12/12/2022. Sur cette période particulière, la Direction a porté un regard vigilant sur le nombre et les caractéristiques d'une nouvelle entrée, afin permettre aux soignants d'absorber dans de bonnes conditions pour les résidents et eux-mêmes la charge en soin. Le taux d'occupation a été ajusté à la situation : en moyenne 85 résidents accueillis depuis juillet 2022.	Il est pris note de l'ensemble des mesures mises en place et plus particulièrement le recrutement de l'IDEC en fin d'année 2022. Compte tenu de la prise de poste très récente de l'IDEC, la remarque n°5 est maintenue.
Action corrective attendue :								
		2.9	Nombre de diplômés IDE au 1er septembre 2022	Liste_de_documents-V2_SiGqsG.docx	l'EHPAD déclare 2 IDE au 1er septembre 2022. Cette donnée paraît très faible au regard du nombre important de CDD en IDE que l'établissement a déclaré précédemment et interroge sur la qualité de la réponse.	Remarque n°6 : Sur la base de la déclaration de l'EHPAD (la présence de seulement deux IDE pour une capacité de 85 lits d'EHPAD dont 5 lits en HT), les effectifs des IDE salariés sont fortement sous dimensionnés et cela nécessite urgentement le recrutement d'IDE supplémentaire.	Nous avons à ce jour 3 IDE titulaires sur l'établissement. Les autres postes sont comblés par des IDE vacataires ou des IDE en journée pleine. Nous avons ainsi de présents sur l'établissement du lundi au vendredi : 2 IDE + 1 IDE transverse avec une présence IDE de 6h45 à 20h00. Le week-end une IDE est présente de 7h00 à 19h00. Des campagnes de recrutement ont été mises en place : réseaux sociaux / sites spécialisés / mandat auprès d'agences... en juin puis sur septembre /octobre. En lien avec le service communication, une nouvelle campagne pourra être portée début 2023.	Vos observations sont notées. Il est rappelé que les interventions des IDE libérales ne relèvent pas d'un paiement à l'acte mais des dépenses financées par la dotation soins. Ce recours à des IDE libérales nécessite d'être coordonné afin de ne pas désorganiser les soins et ne peut être accepté que sur une période courte en attendant un recrutement d'IDE salarié.
		2.10	joindre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	2.10_2et	2 diplômés.			
2		2.11	Nombre de diplômés AS, AMP, AES au 1er septembre 2022	2.12_1_-	13 diplômés d'AS au 1er septembre 2022.			
2		2.13	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022	Liste_de_documents-V2_d48it7G.docx	Au sein de l'EHPAD, 4 faisant fonction d'AS : 2 ETP Auxiliaire de Vie en CDI en cours de formation, positionnés sur des postes ASD 1 AS au sein de l'EHPAD - 1 qui n'a pas eu son diplôme en décembre 2021, démarche de VAE envisagée, 1 contrat de professionnalisation positionné sur un poste ASD, 1 contrat d'apprentissage positionné sur un poste ASD.			
3	Intervenants extérieurs	3.1	Y-a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ?	Liste_de_documents-V2_d	7 médecins traitants 3 kinésithérapeutes 1 orthophoniste 1 pédicure 3 IDE et 1 cabinet d'infirmiers libéraux			
3	Intervenants extérieurs	3.2	joindre la liste nominative des intervenants libéraux sur le soins avec les items suivants : leurs coordonnées, n° RPS, n° ADELU	3.2.1_1 Liste_vale	oui			
3	Intervenants extérieurs	3.3	conventions avec le cabinet libéral d'IDE	3.3.1_Contrat	oui			
3	Intervenants extérieurs	3.3	conventions individuelles les IDE	3.3.2_Contrat	oui	Il existe 3 conventions individuelles avec chaque infirmière en date du 13 mai 2022, 15 décembre 2021 et 7 juin 2022.		
3	Intervenants extérieurs	3.3	les conventions individuelles en cours liant les kinés et l'EHPAD	3.3.6_Co	oui	Il existe 3 conventions individuelles avec chaque kiné intervenant à l'EHPAD en date du 7 mars 2011, 7 avril 2011 et 13 mai 2022.		
3	Intervenants extérieurs	3.3	Fournir toutes les conventions individuelles en cours liant les médecins traitants à l'EHPAD	3.3.9_Co	oui	Sur les 7 médecins traitants, 6 ont signé une convention individuelle avec l'EHPAD.	Ecart n°1 : tous les médecins traitants intervenant à l'EHPAD La Castellane n'ont pas signé de convention individuelle les liant avec l'EHPAD, ce qui ne permet pas à l'EHPAD d'être en conformité avec l'article L314-12 du CASF.	ECART 1 - Le Dr la convention a été signée le 16 décembre 2022. est en congé maternité. Une convention sera signée à son retour en mars 2023.
3	Intervenants extérieurs	3.3	Fournir toutes les conventions individuelles en cours liant le professionnel à l'EHPAD	3.3.1_Co	oui			
3	Intervenants extérieurs	3.3	Fournir toutes les conventions individuelles en cours liant le professionnel à l'EHPAD	3.3.1_Co	oui			
3	Intervenants extérieurs	3.4	A quelle date le médecin coordonnateur a-t-il été recruté ?	Liste_de_docum	Suite à une démission du médecin coordonnateur le 1er avril 2022, il a été remplacé par le Dr à compter du 13 juin 2022.			
3	Intervenants extérieurs	3.5	joindre le contrat de travail du médecin coordonnateur	3.5.1_Contrat-MED-EC.pdf	oui	Le contrat de travail a été signé mais il n'est pas daté. Il prévoit une durée mensuelle moyenne de travail de 75-85 heures. Est joint son cycle horaire : lundi : 9h-12h mardi : 14h30-17h mercredi : 8h30-13h et 13h30-17h30 jeudi : 14h30-17h		
3	Intervenants extérieurs	3.6	Le MEDEC dispose d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gérontologie, d'un diplôme d'études spécialisées de gérontologie 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.	3.6.1_DOCUME_NTS_Dr_LARMET.pdf	non	Il a suivi en 2016-2017 la formation en capacité en gérontologie mais n'a pas obtenu la capacité en gérontologie. Plusieurs modules n'ont pas été réalisés : le mémoire, stages et oral.	L'écart n° 2 : Le médecin coordonnateur de l'EHPAD La Castellane ne justifie pas d'une capacité en gérontologie conforme à l'article D312-157 du CASF.	ECART 2 Le médecin coordonnateur dispose de plus de 15 ans d'expérience professionnelle en gérontologie. Cependant, le relevé de notes et les résultats de la capacité en gérontologie daté 2016-2017 indique une "mention ajournée". Par conséquent, l'écart n°2 est maintenu.
3	Intervenants extérieurs	3.7	joindre la fiche de poste	3.7.1_fich	oui	La fiche de poste a été signée par le DR		
3	Intervenants extérieurs	3.8	Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?	Liste_de_docum	non			
3	Intervenants extérieurs	3.10	A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ?	Liste_de_docum		Le poste d'IDEC reste vacant au 1er septembre 2022.		
3	Intervenants extérieurs	3.11	joindre sa fiche de poste signée	Liste_de_docum	non	La fiche de poste de l'IDEC qui a été publiée pour le recrutement n'a pas été adressée.		
3	Intervenants extérieurs	3.12	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	Liste_de_docum		3 IDEC depuis 2020.		
		3.14						

4	Planning	4.1 Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'HT...) ?	4.1.1 _octi_me_cycle_ACAS-ASD	L'EHPAD déclare avoir des équipes dédiées concernant les AS et les IDE. Mais, il n'existe aucune indication sur l'existence d'une équipe dédiée pour les 5 lits d'hébergement temporaire, aucune indication concernant l'existence d'une équipe spécifique. En revanche, il est bien identifié des temps de professionnels dédiés à l'accueil de jour.			
4	Planning	fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022	4.2.1 _octi_me_cycle_ACAS-ASD_2022_0901.pdf	<p>Plusieurs planning ont été fournis.</p> <p>Pour l'étage 2 Toscane, un seul soignant non diplômé est présent de 7h à 16h45 avec une pause de 11h15 à 12h15. Il n'est pas indiqué de temps soignant à partir de 16h45.</p> <p>Pour l'étage 1 Provence, un binôme ASD et auxiliaire de vie de 7h30 à 16h45 sachant que l'AS commence à 7h et finit à 19h.</p> <p>Pour l'étage 1 Camargue, un binôme non qualifié de 2 faisant fonction d'AS de 9h à 16h45 sachant qu'un des auxiliaire de vie commence à 7h et l'autre finit à 20h30.</p> <p>Pour l'unité protégée La Palmerale : 1 binôme AS/Auxiliaire de vie de 9h à 18h30 sachant que l'auxiliaire de vie début seule à 7h et l'AS est seule de 18h30 à 20h30.</p> <p>Pour l'unité protégée Oasis : un binôme de 2 AS de 9h à 18h30 et 1 seule AS de 7h à 9h et de 18h30 à 20h30. Par conséquent, le dîner est organisé avant 18h30.</p>	<p>Remarque n°7: En analysant le planning du 1er septembre 2022 pour l'UVP, l'organisation du dîner des résidents est lié au départ de l'auxiliaire de vie à 18h30 ce qui est préjudiciable au rythme des résidents et au respect d'un jeune dinneur de moins de 12 heures.</p> <p>l'heure du dîner sur les unités protégées répond avant tout à un besoin thérapeutique. Il est organisé à 18h00 pour permettre une meilleure prise alimentaire des résidents, pour lequel le besoin en stimulation ou mimétisme est majoré.</p> <p>Cet accompagnement spécifique implique un temps dédié au repas plus conséquent, tout en respectant le rythme de vie de chacun sur la fin de journée (fatigue des résidents / besoin de déambulation...).</p> <p>Une collation nocturne est possible et est proposée par l'équipe de nuit pour les résidents déambulant ou en exprimant le souhait.</p> <p>L'équipe de cuisine laisse à disposition de l'équipe de nuit plusieurs type de collation : fruits / yaourts / pain de mie et confiture / tisane ...</p> <p>Plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> Penser et mettre en place une traçabilité adaptée des collations nocturnes 	<p>Vos observations sont notées. Toutefois, l'organisation retenue induit un jeûne supérieur à 12H ce qui est contraire aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles portant sur un jeûne inférieur à 12H. Par ailleurs, dans l'avis du 18 mai 2021 du Haut Conseil de la Santé publique relatif à la révision des repères alimentaires pour les personnes âgées, il est précisé qu'en cas de collations, elles doivent "être structurées, à distance des repas et comprenant plutôt des produits de bonne qualité nutritionnelle. Ces prises alimentaires régulières permettent le maintien de la masse musculaire. Il est important de ne pas sauter de repas. Eviter le grignotage de produits gras, salés et sucrés en dehors des principaux repas qui risquent de conduire à des consommations moindres lors des principaux repas. Il est préférable de proposer dans ce cas une collation structurée comprenant des produits de bonne qualité nutritionnelle."</p> <p>Pour l'ensemble de ces raisons, la remarque n°7 est maintenue.</p> <p>En conséquence, il est attendu les actions correctives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Réfléchir à une organisation qui permette un jeûne inférieur à 12h; -Mettre en œuvre cet avis en traçant les collations nocturnes et en veillant aussi à leur qualité nutritionnelle. 	
4		4.2					
4		Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	4.3.1 _octi_me_cycle_ACAS_IDE_100_6.45_8.5.pdf	<p>Le cycle de travail des IDE est spécifique aux unités.</p> <p>Le 1er cycle des IDE pour Toscane, Ozier, La Palmerale, Camargue, sur 4 semaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> La 1ère semaine, 10H de travail par jour avec des coupés sur 5 jours : lundi, mardi, vendredi, samedi et dimanche travaillés : de 7H-11h15, 12h15-16h15, 16h45-18h30 La 2ème semaine, 10H de travail par jour avec des coupés sur deux jours : mercredi et jeudi : 9h-13h30, 14h30-16h45, 17h15-20h30 La 3ème semaine, 10H de travail par jour avec des coupés sur 5 jours La 4ème semaine, même cycle que la semaine 2. <p>Ensuite concernant l'hébergement temporaire, une IDE a un temps de travail spécifique qui repose sur un cycle de 3 semaines.</p> <p>La semaine 1 : jours travaillés lundi, mardi, vendredi, samedi et dimanche,</p> <p>La semaine 2 : jours travaillés mercredi, jeudi et vendredi,</p> <p>La semaine 3 : jours travaillés mardi et mercredi.</p>			
Planning		4.3					
4	Planning	4.4 Quel cycle de travail pour les AS ?	4.4.1 _octi_me_cycle_ACAS_ASD_AUX_Oasis_Pal_merai_4.10.pdf	<p>Le cycle de travail des AS est sur 4 semaines de la manière suivante :</p> <p>La 1ère semaine, 10H de travail par jour avec des coupés sur 5 jours : lundi, mardi, vendredi, samedi et dimanche,</p> <p>La 2ème semaine, 10H de travail par jour avec des coupés sur 2 jours : mercredi et jeudi.</p> <p>La 3ème semaine : même cycle que semaine 1,</p> <p>La 4ème semaine : même cycle que semaine 2.</p> <p>Pour les AS de nuit : le cycle de travail est sur 2 semaines : Semaine 1 : lundi, mardi, vendredi, samedi et dimanche et semaine 2 : mercredi et jeudi</p> <p>Les horaires sont identiques chaque nuit : 21h à 7h.</p>			
4	Planning	4.5 Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ?	Liste_de_d_partie	<p>Théoriquement, il est prévu 2 binomes la nuit : 2 AS et 1 auxiliaire de vie par nuit.</p> <p>Mais un poste d'AS reste à pourvoir.</p>			
4	Planning	4.6 Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022	4.6.1 _Planning_02.09.pdf	<p>Oui</p> <p>Les plannings du 1er au 3 septembre ont été transmis.</p> <p>De l'analyse, il en ressort :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le 1er septembre : 1 AS et 1 Auxiliaire de vie, le binôme théorique n'est pas mis en œuvre ; -le 2 et 3 septembre : 2 AS et Auxiliaire de vie. 			
4	Planning	4.7 Fournir les diplômes du personnel de nuit	4.7.1 En partie	<p>Le diplôme de Monsieur _____ est à fournir</p>	Ecart n°3 : En l'absence de transmission de l'ensemble des diplômes, l'EHPAD ne peut pas attester de la qualification de son personnel conformément L312-1 du CASF.	<p>Il s'agit d'un oubli de notre part. Nous disposons bien dans le dossier du personnel de Monsieur _____ son diplôme d'ASD.</p> <p>Élement probant :</p>	Compte-tenu des éléments apportés, l'écart n°3 est levé.
4	Planning	4.8 Existe-t'il une astreinte IDE de nuit ?	Liste_de_d	non	Aujour du contrôle sur pièces, il n'existe pas d'astreinte IDE de nuit opérationnelle.		
5	Bilan social	5.1 Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ?	Bilan_soc	Oui			
5	Bilan social	5.2 Le joindre	Bilan_email	Oui			
5	Bilan social	5.3 Quelles sont vos actions pour lutter contre l'absentéisme sur les 3 dernières années et qui dépasse les 20% ?	Liste_de_documents_entre-V2.docx	<p>Les actions listées par la direction sont les suivantes :</p> <p>"un animateur HAPA assure des missions d'analyse des conditions de travail en lien avec le Directeur. Inscription dans la démarche _____ en 2021 suite à l'évaluation de la situation de l'établissement par la CARSAT la mise en place des entretiens annuels réalisés pour les CDI et les CDD réguliers."</p>			