

RAPPORT de CONTROLE le 04/10/2022
Tableau conclusions et actions correctives
EHPAD LES TERRASSES DE BLANDAN 29 Route de Vienne 69007 LYON
Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : Contrôle sur pièces
Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : SAS MEDICA France
Nombre de places : 110 lits d'hébergement permanent

N° de Thème	Thème	e Que	Question	Fichiers déposés	Oui/N on	Analyses	Ecart/remarques	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	procedure_d_entree_collaborateur_sur_etablissement_t.pdf 2 - Livret_daccueil_salarie_avec_valeurs_fixation.pdf	Oui	la direction de l'EHPAD a adressé une procédure intitulée "procédure entrée collaborateur sur établissement" en date du 30 juin 2021. Elle est très dense et comporte un logigramme sur qui fait quoi. Un livret d'accueil du nouvel arrivant existe également au sein de l'EHPAD. Il contient en quelques pages des éléments pratiques pour le professionnel salarié, des informations sur l'EHPAD avec quelques numéros de téléphone et le plan de l'EHPAD.			
		1.2	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair ?	ACCUEIL_DU_PERSONNEL.docx	Oui	A chaque recrutement, il est indiqué que le nouveau salarié est systématiquement doublé, une journée, voir deux journées en fonction du poste, des besoins et du profil du salarié. La direction de l'EHPAD déclare mettre en place les actions suivantes : "A la fin de chaque doubleur un point est réalisé par l'IDEC avec le tuteur et la personne doublée, Ce projet de « compagnonnage » est en cours de réflexion au sein des équipes".			
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 qualifications au 1er septembre 2022	Copie de LISTE_TELEPHONE_SALARIES.xlsx	Oui	Il existe un pool de remplacement.			
		2.2	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ? Et compléter le tableau joint.	tab-interim_RH_EHPAD_7.xlsx		Contrairement à ce qui était demandé, l'établissement n'a pas rempli le tableau dans lequel devait être indiqué le nombre d'intérimaires sur les postes de soin.			
		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.	tab_CDD_RH_EHPAD_1.xlsx		A compter du 1er janvier 2022, l'établissement déclare avoir conclu de nombreux CDD pour : - les IDE : 37 personnes recrutées en CDD représentant 37 ETP, - les AS : 119 personnes soit 119 ETP. Le nombre de signature de CDD, si cette donnée est fiable, est très élevé et montre un très fort turn-over et une instabilité de l'équipe soignante. - les faisant fonction d'AS : 314 personnes soit 314 ETP.	Remarque n°1 : L'importance du nombre de CDD déclarés par l'EHPAD sur le soin révèle un turn-over du personnel conséquent, ce qui ne permet pas de stabiliser l'équipe soignante et de garantir une continuité dans les prises en charge des résidents.	L'établissement recourt effectivement à un nombre important de CDD en raison des postes vacants et des absences (congrès payés, délégation syndicale, etc.). De ce fait, la direction a créé un pôle de vacataires avec comme objectif de stabiliser et de garantir la fiabilité de ces vacataires. Ces professionnels du soin interviennent très régulièrement sur l'établissement et sont formés à l'organisation du travail sur l'EHPAD. Ils connaissent les résidents ainsi que les spécificités de leurs prises en soins et maîtrisent les outils de coordination utilisés par l'établissement. La régularité de ces professionnels permet une identification claire, opérée par les résidents. Ce pôle de vacataires assure ainsi l'ensemble des remplacements sur l'établissement. Comme présenté au sein du tableau Excel de l'Annexe n°1, est listé l'ensemble des professionnels soignants et infirmiers de l'établissement en CDI mais aussi ceux qui sont CDD avec leur date d'entrée sur l'établissement, leur ancienneté au 01/09/2022 (date des plannings envoyés pour le contrôle sur pièces), et le nombre de	Il est pris note de vos observations. En l'absence de précisions apportées sur le pôle de vacataires en termes de fonctionnement et d'encadrement et en particulier concernant l'aspect formation, la remarque n°1 est maintenue. Mesure corrective attendue : Décrire le fonctionnement de ce pôle et en particulier avec les autres soignants non intérimaires en terme de coordination des soins, transmettre les formations suivies en 2022 par les intérimaires constituant ce pôle.
		2.4	quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	fidélisation_CDD.docx		Les actions mises en place pour la fidélisation des CDD portées par la direction sont : -Accueil personnalisé, intégration avec doublure par un professionnel titulaire, avec mise à disposition systématique d'un casier personnel, d'un trousseau de tenues professionnelles, dont des chaussures. -Inscription dans un parcours de formation diplômante, -Inclusion dans toutes les formations internes. -Considération des longs CDD comme des professionnels titulaires en terme de congés (pose des congés au même titre de les CDI), d'avantages sociaux (action comité d'entreprise, dans les actions de qualité de vie au travail (groupe de parole, temps de ressource/massage, soirées des salariés), -Réalisation d'entretien annuel comme pour les professionnels en CDI, -Intégration aux événements festifs de la résidence, -Intégration dans les projets de l'établissement (projet de personnalité, groupe de travail, réflexion sur les organisations).			
		2.5	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 ?	NOMBRE_DE_CDI_AYANT_QUITTE_ETB.xlsx	Oui	Depuis le 1er janvier 2022, 4 salariés occupant des postes sur le soin ont quitté l'EHPAD. Il s'agit de 1 IDE, 2 AS et 1 psychologue. La direction n'apporte pas de précision concernant les raisons de ces départs. Suite à une demande complémentaire par la mission de contrôle, il a été signalé le départ de la directrice au 31 octobre 2022 sans précision sur son départ. "Un accompagnement de l'EHPAD" est assuré jusqu'au 31 décembre 2022 par	Remarque n°2 : Suite au départ de la directrice au 31 octobre 2022, une directrice est nommée pour assurer l'accompagnement de cet EHPAD jusqu'au 31 décembre 2022 selon des modalités non décrites qu'il conviendra de préciser afin que soit garanti une continuité de direction.	Dans l'attente de la prise de poste de Mme le 2 janvier 2023, Madame , directrice de situé dans le 7ème arrondissement de Lyon assure la continuité de direction de l'EHPAD Les Terrasses de Blandan depuis le départ de Mme . Cette mission temporaire est encadrée par une convention de mise à disposition ainsi qu'une délégation de signature (Annexe 2/Annexe 3). La mission trouvera en Annexe 4, le diplôme de CAFDES obtenu à ainsi que l'.	Compte tenu des éléments apportés, la remarque n°2 est levée.
2.7		Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?	POSTES_VACANTS.docx	Oui	L'EHPAD déclare 2 postes vacants d'IDE et 6 ASDE de jour et 1 ASDE de nuit, soit au total 9 postes vacants sur le soin.	Ecart n°1 : En raison d'un nombre important de postes vacants sur le soin, l'EHPAD n'est pas en capacité à ce jour d'attester d'une équipe qualifiée conformément à l'article L312-1-II du CASP.	La mission pourra prendre connaissance de toutes les actions de formation proposées en interne aux collaborateurs qui ne disposent pas du diplôme d'aide-soignant (Annexe n°1). L'établissement poursuit une politique de formation très développée dans laquelle les équipes sont accompagnées via la VAE. L'établissement encourage également les équipes à suivre des formations diplômantes en école par le biais du dispositif ou par la Transition professionnelle. De plus, l'établissement œuvre au travers d'une politique de recrutement très active. En effet, l'ensemble des offres sont diffusées via de nombreux réseaux de diffusion ainsi que sur des plateformes spécialisées pour les soignants. En ce sens, la direction a souscrit un abonnement à la plateforme , outil de sourcing auprès des potentielles recrues. L'établissement promeut également certains avantages sociaux offerts par l'entreprise : - Les œuvres sociales du CSE - Les partenariats sociaux pour l'accès au logement - Les solutions de garde d'enfants - La politique de rémunération en lien avec les revalorisant les salaires mais également l'ancienneté dans un souci de fidélisation. Afin d'améliorer l'attractivité des métiers du soin au sein de la structure, l'établissement met en œuvre une politique de qualité de vie au travail spécifique à Les Terrasses de Blandan. Cette politique est transposée par le biais de différentes actions : - La prise en charge de séances mensuelles d'ostéopathie - La proposition de massages détente et relaxation - La mise en place de groupes de parole. De plus, l'établissement propose aux collaborateurs des événements festifs réguliers notamment pour les	La mission a pris connaissance de l'annexe 1. Il n'en demeure pas moins que 6 agents de vie sociale ne sont pas diplômés. Toutefois, le point de contrôle portait sur le nombre de poste vacant sur le soin et vous n'apportez pas de réponse s'agissant éventuellement de nouveaux recrutements. En conséquence, l'écart n°1 est maintenu. Mesure corrective attendue : Procéder au recrutement des postes vacants par du personnel diplômé.	
2.8		Et précisez les ETP correspondants (postes vacants) et leur qualification	POSTES_VACANTS_hvfyY01.docx		A été joint un tableau relatif à la formation des professionnels précisant que 5 ASH sont en cours de validation des acquis et de l'expérience en vue d'être titulaires des postes d'AS ainsi qu'un contrat d'apprentissage en cours.				
2.9		Nombre de diplômés IDE au 1er septembre 2022	IDE.docx		L'établissement déclare employer 9 IDE pour lesquels leurs diplômes sont joints.				
2.10		joindre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	GABRIELLE_SEVRE.pdf	Oui					
2.11		Nombre de diplômés AS, AMP, AES au 1er septembre 2022	DIPLOMES.docx		Au 1er septembre 2022, l'EHPAD déclare avoir 10 ASDE diplômés (ASDE, AES, AMP) et 5 ASDE diplômées de nuit.				
2.12		joindre tous les diplômes des AS ou AMP ou AES au 1er janvier 2022	DE_accompagnant_educatif_et_sociaux_EL_BAHLOULI_Sibum.pdf	Oui	Ont été joints 9 diplômes d'AS, 1 diplôme d'AS et 2 d'AMP soit au total 12 diplômés d'AS-AES-AMP. Il y a donc un différentiel avec les données déclarées précédemment par l'établissement. Il conviendra de joindre les 3 diplômes manquants.	Ecart n°2 : l'établissement n'est pas en capacité de fournir tous les diplômes du personnel soignant attestant d'une équipe qualifiée conformément à l'article L312-1-II du CASP	La mission trouvera les diplômes des professionnels AS, AES, AMP présents au 01 Janvier 2022 sur l'établissement (Annexe 8).	Compte tenu des éléments de réponse, l'écart n°2 est levé.	

		2.13	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022	FFAS.docx		Nombre de faisant fonction au 01 janvier 2022 : 13			
3	Intervenants extérieurs	3.1	Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ?	LISTE_INTERVENANTS.docx	Oui	10 médecins traitants, 1 orthophoniste, 5 kinésithérapeute et 1 pédicure.			
		3.2	Joindre la liste nominative des intervenants libéraux sur les soins avec les items suivants : leurs coordonnées, n° RPS, n° ADEL	intervenants_liberaux.xlsx	Oui	Sur les 5 kinésithérapeutes libéraux, 2 contrats d'exercice professionnel signés et datés du 1er janvier 2008 ont été fournis. Le pédicure et l'orthophoniste ont une convention de partenariat, qui ont été transmises. En revanche, s'agissant des 10 médecins traitants intervenants à l'EHPAD, aucune convention individuelle n'a été transmise.	Ecart n°3 : En l'absence de remise des conventions individuelles avec chaque intervenant libéral, l'établissement contrevient à l'article l'article R. 313-30-1 du CASF.	L'établissement est confronté au refus des médecins traitants de signer des conventions individuelles. Malgré l'insistance de la Direction pour respecter cette obligation posée par l'article R.313-30-10 du CASF, les médecins traitants qui interviennent au sein de la structure fondent ce refus sur deux principes : - Selon l'article 6 du code de déontologie retranscrit dans l'article R.4127-6 du code de la santé publique : « Le médecin doit respecter le droit que possède toute personne de choisir librement son médecin. Il doit lui faciliter l'exercice de ce droit ». - Selon l'article 5 du code de déontologie, retranscrit dans l'article R.4127-5 du code de la santé publique : « Le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit ». De ce fait, et afin de respecter l'obligation réglementaire posée par l'article R.313-30-1 du CASF, la direction mettra un plan d'actions de sensibilisation auprès des médecins traitants, sur le caractère obligatoire de ces conventions. Ce plan d'action débuttera à partir du mois de janvier 2023. En ce sens, la direction enverra à la mission, les feuilles d'émargement des réunions de sensibilisation réalisées par la direction.	Vos observations et engagements sont pris en compte et par conséquent, l'écart n°3 est levé.
		3.4	A quelle date le médecin coordonnateur a-t-il été recruté ?	Date_de_recrutement_MEDEC.docx		Le médecin coordonnateur (MEDEC) a été recruté au 6 janvier 2020. Son contrat de travail est daté et signé. En revanche, il ne mentionne pas sa quotité de temps mensuel alors que sa rémunération est indiquée.	Ecart n°4 : En l'absence d'indication de la quotité de travail du médecin coordonnateur, n'est pas possible de vérifier si la présence du médecin coordonnateur est conforme l'article D312-156 du CASF.	La mission pourra trouver le contrat de travail de Dr [redacted] ainsi que l'annexe à son contrat de travail, réalisée en raison de l'augmentation de son temps de présence sur l'établissement selon les dispositions légales (Annexe 9). La direction souhaite préciser à la mission qu'il est mentionné page 2 du contrat initial du médecin coordonnateur, son temps de travail mensuel, équivalent à 91 heures soit 0,6ETP. La mission pourra également trouver la répartition de ce temps sur une semaine. De plus, au sein de l'avenant à son contrat de travail, page 9, sont précisées les mêmes informations précitées avec l'indication du passage de 91 heures mensuelles à 121,33 heures par mois, ce qui équivaut à un passage de 0,6 ETP à 0,8 ETP, avec la nouvelle répartition de jours travaillés sur une semaine.	Compte tenu de la dernière transmission du contrat de séjour du médecin coordonnateur dans sa globalité et non pas seulement la transmission des pages impaires comme lors de votre première réponse, il est constaté que la durée est notifiée dans le contrat de travail. En conséquence, l'écart n°4 est levé.
		3.5	Joindre le contrat de travail du médecin coordonnateur	CONTRAT_MEDEC.pdf	Oui				
		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 gériatrie 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.	Le_MEDEC_dispose_d.docx		Le MEDEC dispose d'une capacité de gériatrie gériatriologie (2010) et du diplôme inter universitaire de médecin coordonnateur en EHPAD (2007).			
		3.7	Joindre la fiche de poste	FICHE_DE_FONCTION_MEDEC.pdf	Oui	La fiche de poste du MEDEC est complète et reprend les missions réglementaires. Elle a été datée et signée le 16 janvier 2020.			
		3.8	Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?	Le_MEDEC_dispose_d_5VQDR8Sg.docx		Le MEDEC n'assume pas les fonctions de médecin traitant dans l'établissement. La direction de l'EHPAD déclare qu'il assure les missions de continuité des soins en l'absence de la disponibilité des médecins traitants libéraux.			
		3.9	En l'absence de médecin co, quelle organisation est en place, notamment concernant l'évaluation gériatrique et la formation du personnel ?	Le_MEDEC_dispose_d_HINISu.docx		La direction de l'établissement déclare l'organisation suivante : "Concernant les évaluations gériatriques, elles reposent par des évaluations faites par d'autres professionnels. En l'absence du MEDEC il n'y a pas de synthèse. La formation du personnel est assurée par une équipe pluridisciplinaire (ergothérapeute, infirmier référent, psychologue, infirmière coordinatrice, MEDEC etc...). Au travers d'un planning annuel de formations et complété en fonction des besoins."			
		3.10	A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ?	IDEC.docx		L'IDEC a été recrutée le 22 septembre 2020.			
		3.11	Joindre sa fiche de poste signée	FICHE_DE_FONCTION_IDEC.pdf		La fiche de poste de l'IDEC a été signée et datée du 24 septembre 2020.			
		3.12	L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?	IDEC_UK3FLU7.docx		L'IDEC ne dispose pas de formation diplômante pour ce type de poste.	Remarque n°3 : L'absence de formation spécifique de l'IDEC ne favorise pas une organisation et un pilotage coordonné des soins, ce qui peut nuire à la mise en œuvre d'une part de la supervision des soins de l'équipe de salariés et d'autre part de la coordination de l'ensemble des intervenants libéraux.	Mme [redacted] a été engagée le 31 Septembre 2020 en CDI sur le poste d'IDEC de la résidence Terrasses de Blandan. Mme [redacted] bénéficie d'une expérience significative depuis 2010 dans le domaine de la coordination des soins (Annexe 5 : CV). En effet, à la suite de l'obtention de son diplôme d'IDE, elle s'est rapidement orientée vers des fonctions de manager d'équipes et de gestion des soins. Elle s'est formée sur le management d'équipe et le pilotage de service. Le groupe [redacted] a accompagné Madame [redacted] dans cette démarche en inscrivant dans un parcours de formation en management (annexe 6). Elle dispose aujourd'hui de toutes les qualités et atouts pour garantir la mise en œuvre et la supervision des équipes et des intervenants libéraux. De plus, Madame [redacted] est parfaitement identifiée par les collaborateurs, les résidents, les familles et les partenaires, comme l'interlocutrice privilégiée concernant la mise en œuvre des plans de soins, la gestion d'équipe et le déploiement de la démarche qualité médicale.	Compte-tenu des éléments apportés, la remarque n°3 est levée.
		3.13	Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?	IDEC_JuWgrKf.docx		L'IDEC est présente à l'EHPAD un samedi par mois et assure le relai téléphonique une semaine par mois. L'établissement a joint une procédure sur le relai téléphonique qui s'apparente à une astreinte téléphonique puisqu'il s'agit de faire participer les cadres de l'EHPAD au roulement de l'astreinte de direction en vue de "lutter contre le risque de burnout des directeurs".			
		3.14	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	IDEC_4rEnoqN.docx		Depuis le 1er janvier 2020, 2 IDEC se sont succédés, dont le premier a quitté ses fonctions le 05/08/2020.			
4	Planning	4.1	Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'HT...) ?	PLANNING.docx		L'EHPAD dispose d'une unité Alzheimer de 22 places, avec des IDE et des AS dédiées. Un roulement est mis en place sur l'établissement qui permet aux équipes IDE et AS de tourner une fois par an.			
		4.2	Fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022	planning_soins_01_09_22.xlsx	Oui				
		4.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	CYCLE_IDE_TEMP_S_PARTIEL.xlsx		Le cycle horaire des IDE est calé sur un roulement de 2 semaines, pour les temps plein, la journée est de 10h et pour le temps partiel, la journée est de 8h. Le rythme de travail du lundi au dimanche est le suivant : pour la 1ère semaine : 1 jour travaillé, 2 jours de repos, 2 jours travaillés, 2 jours de repos et pour la 2ème semaine : 1 jour de repos, 2 jours travaillés, 2 jours de repos et 2 jours travaillés.			
		4.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	CYCLE_ASO_JOUR.xlsx		Le rythme de travail des AS de jour est calée sur un roulement toutes les deux semaines selon les mêmes modalités que les IDE.			
		4.4	Quel cycle de travail pour les AS ?			Le cycle horaire des AS de nuit est calé sur un roulement de 2 semaines. La durée de travail est de 10h et le rythme de travail du lundi au dimanche est le suivant : la 1ère semaine : 2 nuits de repos, 2 nuits travaillées et 3 nuits de repos, la 2ème semaine : 2 nuits travaillées, 2 nuits de repos, 3 nuits travaillées.			
		4.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ?	CYCLE_ASO_NUIT.xls.docx		La direction de l'établissement a transmis un planning dans lequel est indiqué des faisant fonction et des AS diplômés.			

		<div>4.6 Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022</div>	<div>planning_soins_nuit_du_2_au_3_09_22.xlsx</div>		<div>Concernant la nuit du 2 septembre 2022, étaient présents 3 agents dont 2 diplômées. Elles avaient toutes les 3 des horaires différents sachant qu'elles sont présentes 12h mais rémunérées 10H. Les temps de pause ne sont pas indiqués : 1 FFAS : 19h30-7h30, 1 AS : 19h00-7h, 1 AS : 20h00-8h. Les arrivées en différé des 3 AS ne permettent pas d'organiser une relève collégiale entre l'équipe de jour et l'équipe de nuit.</div>	<div>Remarque n°4 : L'organisation des horaires des professionnels de jour et de nuit ne permet pas d'organiser un temps de relève entre l'équipe de jour et de nuit ce qui peut être préjudiciable à l'organisation de la continuité des prises en charge des résidents.</div>	<div>Les temps de relève entre l'équipe de jour et l'équipe de nuit sont assurés par les IDE (Annexe 7). Leur mission consiste à recueillir les informations relevées par chaque équipe et de les transmettre aux personnes concernées. Par ailleurs, des temps de relève quotidiens sont garantis pour permettre une transmission d'informations en équipe pluridisciplinaire aux alentours de 11h15 en salle de réunion. Ensuite, le logiciel centralise toutes les informations relatives à la prise en soin et à l'accompagnement des résidents. Tous les professionnels, selon leur niveau d'accès corréé à leur fonction, prennent connaissance des dossiers des résidents et ont accès aux informations retranscrites par les différents soignants au sujet des résidents. Enfin, tous les professionnels sont équipés de afin qu'ils puissent communiquer entre eux facilement et rapidement. L'ensemble de ces outils permettent la continuité des soins et la transmission d'information interservices mais également inter-roulements.</div>	<div>Au vu des éléments transmis, la relève orale se fait de 19h37 à 19h45. Ce temps apparaît très réduit et peu efficace en si peu de temps. Toutefois, la lecture de l'annexe 7 montre que la saisine sur relève orale. Dont acte. la remarque n° 4 est levée.</div>
		<div>4.7 Fournir les diplômes du personnel de nuit</div>	<div>DE_Aide_Soignant</div>	<div>Oui</div>	<div>Sur les 7 agents affectés la nuit, 5 justifient du diplôme d'AS.</div>			
		<div>4.8 Existe-t-il une astreinte IDE de nuit ?</div>	<div>DEGO_Santé_Mo de_demploi.pdf</div>	<div>Oui</div>	<div>L'Etablissement bénéficie d'une astreinte d'IDE de nuit. Suite à un appel à candidature de l'ARS relatif à la mise en place d'IDE de nuit territorialisée, l'EHPAD Les Terrasses participe à ce projet qui est portée par un établissement support, à savoir le réseau .</div>			
<div>5</div>	<div>Bilan social</div>	<div>5.1 Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ?Le joindre</div>	<div>BHSC_T_2021_KTB.docx</div>		<div>Il a été transmis un bilan intitulé hygiène, sécurité et conditions de travail 2021. Mis les données relatives aux indicateurs sur l'absentéisme et le turn-over ne sont pas renseignés.</div>			
		<div>Quelles sont les actions pour lutter contre l'absentéisme ?</div>	<div>ABSENTEISME.DOC</div>	<div>Oui</div>	<div>Les actions déclarées par la Direction en matière de lutte contre l'absentéisme portent sur : "Des négociations annuelles obligatoires ont lieu chaque année qui permettent ainsi de revaloriser les salaires des collaborateurs Revalorisation des salaires au 1er septembre : % Des salariés non cadres avec ancienneté Groupe d'un an au 30 juin 2022 : - Augmentation de 3% pour les salariés dont le salaire mensuel brut de base contractuel (hors Ségur) du mois de juin est inférieur ou égal à 2500€ - Augmentation de 2% pour les salariés dont le salaire de base contractuel (hors Ségur) du mois de juin est supérieur à 2500€ % Des salariés cadres avec ancienneté groupe d'un an au 30 juin 2022 : - Augmentation de 2.5% pour les salariés cadres dont le salaire mensuel brut de base contractuel (hors Ségur) du mois de juin est inférieur à 2500€ Mises en place des rites managériaux avec organisation de petits déjeuners, événements festifs pour les salariés : sortie au bateau cet été, barbecue, kermesse avec les enfants des salariés cet été ... Que les conditions de travail des salariés soient respectées : mises à disposition d'un vestiaire, salle de pause aménagée, tenue de travail, achat de polaires en hiver, t-shirt en été, cadeaux à Noël"</div>			