

RAPPORT de CONTROLE le 04/10/2022

Tableau actions correctives

EHPAD KORIAN L'ESCONDA, 8 Av. de Thuyset, 74200 Thonon-les-Bains

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

Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : Korian

Nombre de places : 88 places, dont 53 places HP et 8 places d'HT et 27 places UVP.

N° de Thème	Thème	N° de Question	Fichiers déposés	Oui/non	Analyste	Ecart/remarque	Réponse de l'établissement	Conclusion et actions correctives attendues
1	Accueil du personnel	Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ? et joindre la procédure	PROCEDURE_ACCUEIL_NOUVEL_ARRIANT.pdf	Oui		A été transmis un document intitulé "procédure d'entrée collaborateur sur l'établissement" publié sur leur logiciel qualité depuis le 11 août 2021. Elle porte sur les différentes actions à conduire par l'EHPAD lors d'une nouvelle embauche.		
		Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ? et joindre la procédure	Livret_daccueil_salarie_2022_K_Esco.pdf	Oui		L'EHPAD dispose depuis septembre 2022 d'un livret d'accueil qui comporte des données générales sur le groupe Korian et des éléments pratiques sur l'EHPAD L'Esconda.		
		Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair?	compagnonage.docx	Oui		L'EHPAD déclare que "tout nouveau collaborateur (CDI et CDD long) bénéficie d'une période de doubleure et de compagnonnage sur le secteur et l'heure où il sera affecté. Par la suite, il sera doublé sur les autres secteurs afin de pouvoir répondre à un besoin de remplacement".		
		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 la qualification au 1er septembre 2022	Pool_replacement.docx	En partie		Il n'y a pas de pool de remplacement propre à l'établissement. Pour la gestion des remplacements, l'EHPAD utilise la plateforme XXX qui permet de travailler avec un nombre de collaborateurs pré-identifiés et qui se sont inscrits sur la plateforme.		
2	Effectifs et qualifications	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ? Et compléter les tableau joint.	tab-interim_RH_EHPAD.xlsx	Oui		Sur la période de juillet à septembre 2022, l'EHPAD a eu recours à des intérimaires de la manière suivante : -36 IDE (personnes physiques) soit 1,3 ETP ; -43 AS ou faisant fonction soit 4 ETP.		
		Combien de CDD en ETP (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ? Et compléter les tableau joint.	tab-CDD_RH_EHPAD.xlsx	Oui		Du 1er janvier 2022 jusqu'à la période du contrôle, l'EHPAD a procédé à des recrutements en CDD soit : -pour les IDE : 1 ETP IDE réparti sur 7 CDD -pour les AS : 3 ETP AS répartis sur 28 CDD -pour les faisant fonction d'AS : 4 ETP répartis sur 35 CDD.	Remarque n°1 : Le recours à des intérimaires et à des CDD sur des très courtes durées conduit à une multiplicité des intervenants auprès des personnes âgées dépendantes souffrant de troubles cognitifs ce qui ne permet pas de construire des relations de confiance dans le cadre des prestations de nursing et de soins et ceci d'autant plus lorsque ces agents ne sont pas qualifiés (14 faisant fonction d'AS).	Depuis le mois de septembre 2022, l'établissement met en avant une politique forte concernant les ressources humaines et plus particulièrement concernant l'attractivité et la fidélisation du personnel (Annexe n°1 PAC attractivité et fidélisation). Cette politique se traduit par différentes actions menées par la direction : -Le renforcement des équipes de soins et notamment d'un personnel diplômé. En ce sens, depuis septembre 2022, trois aides-soignants diplômés ont été recrutés. -La fidélisation des salariés en CDD et CDI afin de diminuer le turn-over des soignants -La mise en place d'un parcours d'accompagnement vers la qualification pour les salariés non diplômés en intérim et en CDI. Il s'agit de deux parcours : "soignant" et "2 programme VAE et tableau inscription". En effet, l'établissement propose un parcours qualifiant à tous salariés FFAS en CDD. Cinq FFAS sont actuellement en parcours VAE pour l'obtention du diplôme AS. En février 2023, date de la prochaine session de lancement de VAE AS, trois nouveaux FFAS seront intégrés au parcours. -La diminution du recours à l'intérim et en parallèle la diminution de la multiplicité des personnes intervenant en intérim auprès des résidents : Après discussion avec la société d'intérim XXX et l'envoi des plannings au plus tôt, la direction travaille désormais avec un petit nombre d'intervenants. L'objectif de cette démarche est de permettre de stabiliser les équipes sur les différents secteurs et de permettre une appropriation de l'organisation de l'EHPAD et de la prise en charge des résidents par l'ensemble des intervenants. Les perspectives de recrutement en janvier entrent parfaitement dans cette démarche (une ASDE en retour de congé parental et deux nouveaux FFAS qui intégreront l'établissement et la VAE par la suite donneront de la stabilité).
		quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	Fidélisation.docx	Oui		Plusieurs dispositifs existent pour fidéliser les CDD : • Intégration dans le parcours VAE des CDD pour les accompagner dans l'obtention du diplôme d'aide-soignant par Korian Academy. Mise à disposition d'un ordinateur sur leur lieu de travail pour les cours en ligne et accompagnement de l'établissement dans le parcours VAE. • Adhésion au CSE. • Avantages financier liés à une grille de rémunération supérieure à la politique du groupe pour attirer sur le bassin du Chablais pour les ASDE et les FFAS et IDE. • Pour le passage en CDI, avantage financier : prime de fidélisation, prime de cooptation, prime à l'embauche.		
2.4	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 ?	CDI_ayant_quitté_l'établissement.docx				L'EHPAD déclare 8 départs de CDI ayant quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022. Il s'agit de : - 4 IDE - 3 AS en CDI ayant quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 - 1 FFAS		
		joindre la liste des CDI ayant quitté l'EHPAD depuis le 1er janvier 2022	CDI_ayant_quitté_l'établissement_MZDfbwl.docx	Oui				
		Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?	postes_vacants.docx			14 ETP sont vacants dans les soins, ils se répartissent de la manière suivante : 2 IDE soit 2 ETP 12 AS soit 12 ETP.	Remarque n°2 : le nombre très important de poste vacant d'AS (12 ETP) conduit à fragiliser l'organisation des soins des personnes âgées et ne permet pas de disposer d'une équipe de soin qualifiée et structurée.	Un plan d'action spécifique pour le recrutement et la fidélisation des soignants est mis en place (Annexe n°1) afin d'augmenter le nombre de soignants diplômés, de fidéliser le personnel en CDI et en CDD non diplômés et d'accompagner les FFAS à la qualification via un parcours VAE. A ce jour : - Quinze soignants sont diplômés (4 AS de nuit, 3 AES, 8 AS de jour dont 1 en CDD), - Six FFAS en CDD au moins sont fixés sur l'établissement (4 sont actuellement en parcours VAE ainsi qu'une AES). - Deux CDD fixes intégreront l'établissement en janvier (il intégreront le parcours VAE également) Enfin, afin d'augmenter le nombre de soignants diplômés en CDI, des annonces sont publiées sur le site KORIAN, sur les sites spécialisés et sur le site de pôle emploi (Annexe n° 3 : annonces postes). Un partenariat avec une agence intérim (XXX) permet de diminuer la multiplicité des intervenants sur l'établissement.
2.8	Et précisez les ETP correspondants (postes vacants) et leur qualification	postes_vacants_KTxbtw.docx						
		Nombre de diplômés IDE au 1er septembre 2022	Nombre_IDE.docx			Nombre d'IDE diplômés au 1er septembre 2022 : 5 IDE • 2 IDEC (dont une IDEC en arrêt maladie et une IDEC en remplacement) • 1 IDER (IDE référente) • 2 IDE		
		joindre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	DIPLOMES_IDE.pdf	Oui		Ont été transmis 4 diplômes d'IDE et 1 attestation de diplôme d'IDE.		

L'ensemble de vos actions correctives sont prises en compte. Toutefois, en l'absence de transmission des 3 contrats de travail des AS nouvellement recrutés, la **remarque n°1** est maintenue.

Action corrective attendue :

Transmettre les 3 contrats de travail des AS suite à leur recrutement.

Il est noté de manière générale que les remarques ou écarts prononcés lors de la décision provisoire font l'objet d'un plan d'actions intégré au plan d'action d'amélioration continue de la qualité. Vos engagements concernant le recrutement et l'amélioration de la qualification des agents sont pris en compte. En conséquence, la **remarque n°2** est levée.

	Nombre de diplômés AS, AMP, AES au 1er septembre 2022			L'EHPAD déclare disposer de 13 diplômés AS/AES/AMP se répartissant de la manière suivante : -10 diplômés AS au 1er septembre 2022. -2 diplômés d'AES au 1er septembre 2022. -1 diplômé d'AMP au 1er septembre 2022.	Remarque n° 3 : l'analyse des diplômes transmis au regard des données déclaratives de l'EHPAD montre des incohérences et ne permet pas de justifier du nombre d'ETP qualifiés tel que le présente la direction de l'établissement.	La question n° 2.12 portait sur les diplômes des salariés (AS, AMP, AES au 1er janvier 2022 soit 15 diplômés). Nous avons transmis les diplômes des salariés en CDI de jour. Les diplômes des salariés de nuit avaient été transmis à la question n° 4.7 (Annexe n° 4 : l'ensemble des diplômes AS/AES/AMP au 1er janvier 2022)	Dont acte, la remarque n°3 est levée.
2.11	Nombre AS.docx					La question n° 2.11 portait sur le nombre de salariés diplômés (AS, AMP, AES) au 1er septembre 2022 soit 13 salariés en CDI (10 AS jour et nuit et 3 AES). (Annexe n° 5 : ensemble des diplômes AS/AES/AMP au 1er septembre 2022)	
2.12	joindre tous les diplômes des AS ou AMP ou AES au 1er janvier 2022 DIPLOMES_ASDE_01_01_22.pdf	Oui	Oui	Ont été déposés sur collecte-pro 10 diplômés : 2AES, 1 AMP et 7 AS. Parmi ces diplômés, plusieurs ne sont plus en poste. C'est le cas de Mme MS (AMP) et de Mme LS (AS). Par conséquent, l'EHPAD dispose de 8 diplômés contre 12 annoncés.	Ecart n° 1 : En l'absence de la transmission des 10 diplômés d'AS, l'EHPAD ne peut justifier de la présence d'une équipe qualifiée conformément à l'article L312-2-1 du CASF.	Entre le 1er janvier et le 1er septembre, deux soignants diplômés ont démissionné (Mme M. AMP et Mme DE L. AS).	Au vu des diplômes transmis, l'écart n°1 est levé.
2.13	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022 FFAS_au_1er_janvier.docx			Au 1er janvier 2022, 5 FFAS étaient en poste sur l'établissement.		Depuis le 1er septembre, deux salariés AS (Mme L. et Mme B.) ont démissionné. Trois salariés diplômés ont été recrutés (Mme N.B. et Mme D. et Mme L.) (Annexe n° 6, 7 et 8 : copie des diplômes)	
3	Intervenants extérieurs Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ? 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10 3.11 3.12 3.13 3.14	Intervenants.liberaux.docx Liste_des_intervenants_liberaux_Korlan_Lescondra_Thonon.docx 20221004150822153.tif MEDEC.docx CONTRAT_ET_AVENANT_MEDEC.pdf DIPLOME_MEDEC.pdf FICHE_DE_FONCTION_MEDEC.pdf Absence_médecin_traitant.docx Absence_Medec.docx Recrutement_IDEC.doc FICHE_DE_FONCTION_IDEC_E.pdf formation_IDEC.doc relais_téléphonique.docx Succession_IDEC.docx	Oui Oui Non Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui	Présence d'intervenant libéral sur l'établissement : • Médecins Généralistes • 3 Kinésithérapeutes • 1 podologue et 1 orthophoniste. L'établissement a transmis une capture d'écran de la 1ère page de la convention avec un cabinet libéral de pédicure. Aucune autre convention entre l'EHPAD et chaque médecin généraliste, orthophonistes et kinésithérapeutes n'a été transmis. L'établissement a transmis une capture d'écran de la 1ère page de la convention avec un cabinet libéral de pédicure. Aucune autre convention entre l'EHPAD et chaque médecin généraliste, orthophonistes et kinésithérapeutes n'a été transmis. Le MEDEC dispose d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gérontologie, d'un diplôme d'études spécialisées de géatrie ou de la capacité de gérontologie et d'un diplôme d'université de médecin coordinateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou, à défaut, d'une attestation de formation continue. joindre la fiche de poste Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ? En l'absence de médecin co, quelle organisation est en place, notamment concernant l'évaluation gériatrique et la formation du personnel ? A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ? joindre sa fiche de poste signée L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ? Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ? De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	Ecarts n° 2 : En l'absence de l'existence de conventions formalisées entre l'EHPAD et l'ensemble des intervenants libéraux (les médecins libéraux, les kinésithérapeutes et l'orthophoniste), l'EHPAD contrevent à l'article L314-12 du CASF. A ce jour, il existe des conventions entre l'établissement et : - Pédicure-podologue - Kinésithérapeute, une réunion en date du 22 novembre à mis en place la convention qui est en cours de finalisation (Annexe n° 10) Le médecin coordonnateur justifie d'une capacité de gérontologie depuis le 17 décembre 2019. Le Médecin Coordonnateur de la structure n'exerce pas de fonction de médecin traitant. Par contre, en l'absence du médecin traitant durant ses vacances, le médecin coordonnateur assure la continuité des soins et la réponse aux besoins des résidents. En l'absence du médecin coordonnateur, la formation du personnel est assurée par l'IDEC ou l'IDER dans les domaines des soins. Les évaluations gériatriques se font en équipe pluridisciplinaire mais le MEDEC est la seule habilitée à pouvoir les signer. Korian a mis en place un médecin coordonnateur régional pour un appui des missions du Médecin de l'établissement durant ces absences. Un temps de E-Medec vient également d'être créé afin de répondre aux besoins de Médecin sur des points nécessitant la validation et le regard du Médecin. Mme V.E, IDEC recrute le 13 septembre 2021 en remplacement de Mme C.N en arrêt maladie, recrutée le 3 septembre 2018. La fiche de poste qui a été transmise est signée et datée du 6 décembre 2020 or l'IDEC a pris ses fonctions le 13 septembre 2021. L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation spécifique avant d'accéder à ce poste ? L'IDEC participe aux relais téléphoniques qui durent du vendredi soir au vendredi de la semaine suivante à hauteur d'une semaine toutes les mois (voir procédure ci-joint). Présence sur site un samedi par mois de 9H00 à 17H00. Sur la période de juillet à septembre 2022, l'EHPAD a connu une succession de 2 IDEC.	 L'EHPAD ne peut justifier de la présence d'une équipe qualifiée conformément à l'article L312-2-1 du CASF. L'absence de conventions avec les médecins libéraux fait l'objet d'un plan d'action spécifique. En effet, la direction rencontre chaque praticien afin de leur proposer et de les sensibiliser à l'établissement d'une convention (Annexe n° 9) A ce jour, il existe des conventions entre l'établissement et : - Pédicure-podologue - Kinésithérapeute, une réunion en date du 22 novembre à mis en place la convention qui est en cours de finalisation (Annexe n° 10) Le médecin coordonnateur justifie d'une capacité de gérontologie depuis le 17 décembre 2019. Le Médecin Coordonnateur de la structure n'exerce pas de fonction de médecin traitant. Par contre, en l'absence du médecin traitant durant ses vacances, le médecin coordonnateur assure la continuité des soins et la réponse aux besoins des résidents. En l'absence du médecin coordonnateur, la formation du personnel est assurée par l'IDEC ou l'IDER dans les domaines des soins. Les évaluations gériatriques se font en équipe pluridisciplinaire mais le MEDEC est la seule habilitée à pouvoir les signer. Korian a mis en place un médecin coordonnateur régional pour un appui des missions du Médecin de l'établissement durant ces absences. Un temps de E-Medec vient également d'être créé afin de répondre aux besoins de Médecin sur des points nécessitant la validation et le regard du Médecin. Mme V.E, IDEC recrute le 13 septembre 2021 en remplacement de Mme C.N en arrêt maladie, recrutée le 3 septembre 2018. La fiche de poste qui a été transmise est signée et datée du 6 décembre 2020 or l'IDEC a pris ses fonctions le 13 septembre 2021. L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation spécifique avant d'accéder à ce poste ? L'IDEC participe aux relais téléphoniques qui durent du vendredi soir au vendredi de la semaine suivante à hauteur d'une semaine toutes les mois (voir procédure ci-joint). Présence sur site un samedi par mois de 9H00 à 17H00. Sur la période de juillet à septembre 2022, l'EHPAD a connu une succession de 2 IDEC.	 Nous notons vos engagements concernant d'une part, les prochaines actions de sensibilisation des médecins libéraux et d'autre part concernant la prochaine validation du projet de convention avec les kinésithérapeutes. En attente de la transmission des conventions individuelles signées et datées avec ces professionnels de santé, l'écart n°2 est maintenu. Action corrective attendue : Transmettre pour chaque professionnel de santé libéral leur convention définissant les modalités de leurs interventions au sein de l'EHPAD. L'EDEC de l'établissement a été recrutée le 13 septembre 2021 et a signé sa fiche de poste à sa prise de fonction (Annexe n°12). Suite à la transmission des éléments apportés, la remarque n°4 est levée.
4	Planning 4.1	Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'IHT...) ? rotation équipe.docx	Oui	Rotation des équipes 1 fois par an sur les secteurs ouverts de la résidence (secteur Dranse, secteur Mémissé, secteur Dent d'oeche). Le secteur Unité de Vie Protégée « Le Lémans » n'a pas de rotation. La « sectorisation » des équipes n'empêche pas le remplacement sur les autres unités en cas d'absentéisme.	 L'établissement souhaite cependant préciser à la mission que le Groupe Korian propose différentes formations au management : - Un parcours manager de proximité - Un parcours managérial coordinateur de soin en EHPAD (Annexe n° 12) - Des formations spécifiques aux outils (plannings, logiciel soins...) et aux processus à suivre. En parallèle, l'IDEC de l'établissement a été accompagnée dans sa prise de poste par Mme M., Responsable Soins Régionale. Cet accompagnement a été réalisé en présentiel sur l'établissement mais également via des points en visioconférence. De plus, Mme V. a été en doubleur durant quinze jours avec une IDEC d'appui sur l'établissement (Annexe n°13).	 Suite à la transmission des éléments apportés, la remarque n°5 est levée.	

	fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022	Oui	<p>Les plannings sont faits par unité et deux plannings spécifiques existent pour les IDE et les AS de nuit.</p> <p>Pour l'unité de vie protégée (Léman) : 2 professionnels étaient présents le 1er septembre de 8h à 20H avec 3 pauses. En revanche le 2 et 3 septembre, un seul agent était présent. Le 4 septembre, deux agents sont présents mais sur des plages horaires différentes : 2 agents de 8h à 13h et 1 seul à 13h à 20h, ce qui est insuffisant par rapport à la lourdeur des prises en charge de la population accueillie.</p> <p>S'agissant du planning des IDE, leur nombre varie sur le mois de septembre entre 2 à 4. 19 IDE et 1 stagiaire sont inscrits au planning des IDE. Ainsi, il est constaté un décalage entre ce nombre d'inscrits et le nombre de diplômes d'IDE transmis.</p> <p>Le 1er septembre, elles étaient 3. La première débute son service à 0h45 et est rejoint par 2 IDE à partir de 0h15 jusqu'à 16h30 où elles ne sont plus que 2 jusqu'à 18h45 et une seule jusqu'à 20h15.</p> <p>L'unité Dranse, elle est la moins bien dotée en personnel. La majorité du mois de septembre, il n'y a pas de soignant. Le 1er septembre, 1 agent était affecté à partir de 11h30 jusqu'à 17h30 sachant que l'EHPAD ne justifie d'aucune qualification pour ce soignant.</p> <p>L'unité Mémises, elle est la plus dotée en personnel. Sur le mois de septembre, 1 à 6 agents y ont été affectés. Le 1er septembre, 2 soignants étaient présents de 8h à 20h pour lesquels aucune qualification n'est justifiée par l'EHPAD.</p>	<p>Ecart n°4-3 : tous les diplômes des soignants à l'EHPAD n'ont pas été transmis, ce qui ne permet pas de garantir la qualification des équipes de soignants contrairement à ce que prévoit l'article L312-1-II du CASF.</p> <p>La résidence Korian L'Esconda est un établissement qui héberge 84 résidents (80 résidents permanents, 4 résidents temporaires dont 1 HT d'urgences et désormais une autorisation de 2 places d'hébergement Temporaire en Sortie d'Hospitalisation)</p> <p>La résidence est répartie en 4 secteurs d'hébergement (Unités) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une Unité de Vie Protégée au Rez-de-chaussée (Le Léman) qui héberge 16 résidents. • Une Unité hébergeant 13 résidents au Rez-de-chaussée (Dranse). Cette unité héberge en majorité des personnes valides. • Une unité à l'étage de 20 résidents (Dent d'Oche) • Une unité à l'étage de 35 résidents (Mémises), sous-divisée en 2 secteurs : Mémises 1 de 17 résidents et Mémises 2 de 18 résidents. <p>Organisation des équipes de soins :</p> <p>L'organisation des équipes de soins en journée se décline de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 soignants en Unité de Vie Protégée • 1 soignant en unité de Dranse • 2 soignants en unité Dent d'Oche • 4 soignants en Unité Mémises <p>L'organisation des équipes de nuit est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 soignant en UVP en permanence (relève assurée par équipes soins du secteur ouvert) • 2 soignants en secteur ouvert <p>Présentation logiciel gestion temps de travail :</p> <p>Le logiciel de gestion du temps de travail est XXX. Ce logiciel déroule un planning par salarié selon un cycle de travail pour les salariés en CDI. Pour les personnes en CDD, il est créé une ligne planning au nom de la personne recrutée sur l'ensemble du mois (un ligne par nom de salarié chaque mois, quel que soit la durée du contrat). Il existe également un planning pour les salariés en CDD à temps partiel sur leurs horaires différents.</p> <p>De ce fait, il peut y avoir un écart entre le nombre de personne sur une unité prévue sur XXX (en lien avec le déroulé mensuel temps de travail) et affecté réellement sur l'unité le jour dit.</p> <p>A cet effet, est mis en place au sein de Korian une feuille d'affectation quotidienne.</p>	<p>Au regard des éléments apportés, l'écart n°4-3 est levé.</p> <p>Concernant la remarque n°6 :</p> <p>Il est pris note de l'existence d'une sectorisation des différents étages au regard de l'état de l'autonomie et de la santé des personnes âgées accueillies. L'analyse du planning sur les périodes très ciblées par le contrôle montre effectivement un nombre plus important de soignants ou de FFAS sur les unités accueillant des personnes âgées plus dépendants.</p> <p>La description transmise de l'organisation des unités est éclairante sur les choix stratégiques qui ont été faits au regard de la population accueillie. Toutefois, l'analyse des plannings qui ont été faits au regard de la population provisoire ne permettent pas de vérifier sa mise en œuvre systématique et notamment à l'UVP les 2, 3 et 4 septembre 2022. La feuille d'affectation transmise lors de la procédure contradictoire ne permet pas d'apporter des éléments contradictoires pour ces 3 jours. Elle concerne l'affectation des agents dans les différentes unités le 6 décembre 2022.</p> <p>Par conséquent, la remarque n°6 est maintenue.</p> <p>Action corrective attendue :</p> <p>Doter chaque unité en personnel qualifié et diplômé en respectant les objectifs de l'organisation des unités respectives par la mise en oeuvre notamment du plan d'action d'amélioration continue de la qualité,</p>
4.2	PLANNING_SOINS 09_22.pdf	Oui			
4.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ? cycle_IDE.docx	Oui	Cycle de travail pour le personnel IDE : <ul style="list-style-type: none"> • Cycle de 4 semaines • 1 week-end sur 2 • Alternance de semaine de 3 jours de travail et de 4 jours de travail • Amplitude horaire de 12H00 		
4.4	Quel cycle de travail pour les AS ? cycle_AS.docx	Oui	Cycle de travail pour le personnel AS : <ul style="list-style-type: none"> • Cycle de 4 semaines • 1 week-end sur 2 • Alternance de semaine de 3 jours de travail et de 4 jours de travail • Amplitude horaire de 12H00 Pour les AS de nuit : <ul style="list-style-type: none"> • Alternance d'une semaine de 2 jours et d'une semaine de 5 jours 		
4.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ? Effectif_AS.docx	Oui	L'EHPAD déclare une équipe de 3 personnes la nuit : <ul style="list-style-type: none"> • 2 diplômés et 1 FFAS 		
4.6	Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022 PLANNING NUIT. 2 AU 3 09.pdf	Oui			
4.7	Fournir les diplômes du personnel de nuit DIPLOME_AS_NUIT T.pdf	Oui	4 diplômes d'AS et 1 diplôme d'AES ont été fournis. Cependant en référence au planning des AS de nuit, tous les diplômes n'ont pas été transmis. Au regard de la liste des AS diplômés inscrites au planning, il manque 10 diplômes.	Rappel de l'écart n°1	<p>La mission trouvera l'ensemble des diplômes des AS (jour et nuit) et IDE qui sont intervenues en tant que vacataires au mois de septembre. L'établissement ne dispose cependant pas des diplômes des intérimaires. (Annexe n°15)</p>
4.8	Existe-t-il une astreinte IDE de nuit ? astreintes_IDE.docx	Non	Il n'y a pas d'astreintes IDE de nuit sur l'établissement.		Au vu des éléments apportés, l'écart n°1 est levé.
5 Bilan social	5.1 Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ? BHSSST.docx	Oui			
5.2	Le joindre				
5.3	Quelles sont vos actions pour lutter contre l'absentéisme sur les 3 dernières années et qui dépasse les 20% ? lutte_contre_labe ntesime.docx	Oui	Un certains nombres d'actions sont menées afin de tendre vers une baisse de l'absentéisme : <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des accords Santé et Sécurité au travail (actions en lien avec la prévention des troubles musculo-squelettique, formation manutention « pousser, porter, tirer... »...) • Actions QVT groupe KORIAN autour de l'aide au logement, la garde d'enfant ... • Formation diverses proposées par Korian Academy à Lyon soit en e-learning soit en présentiel • Stabilisation des équipes CODIR pour permettre un accompagnement et management des équipes • Accord NAO (valorisation des salaires, création de grille métiers en tension) • Augmentation individuelle possible suite EAP • Augmentation de salaire sur les métiers en tension • Prime de tutorat • Processus d'intégration du nouveau collaborateur • Rites managériaux (flash info du matin, petit déjeuner collaborateur, journée festive résidence...). 		