

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 Thém	Thème	N° de	Question	Fichiers déposés	Oui/non	Analyse	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_ACCU EIL_NOUVEL_ARRI VANT.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.			
		1.1	Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ? et joindre la procédure	Livret_daccueil_sal arié_2022_K_Esco nda.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.			
		1.1	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair?	compagnonage.do cx	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'horaire où il sera affecté. Par la suite, il sera doublé sur les autres secteurs afin de pouvoir répondre à un besoin de remplacement".			
2	Effectifs et qualifications		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	Pool_replaceme nt.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.			
		2.1	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_EHPA D.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.			
		2.2	Combien de CDD en ETP (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ? Et compléter le tableau joint.		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.	<b>Remarque n°1</b> : 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 intégrant les FFAS en parcours de VAE auprès de la KORIAN Académie (Annexe n° 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).	L'ensemble de vos actions correctives sont prises en compte. Toutefois, en l'absence de transmission des 3 contrats de travail des AS nouvellement recrutées, la <b>remarque n°1 est maintenue.</b> <b>Action corrective attendue</b> : Transmettre les 3 contrats de travail des AS suite à leur recrutement.
		2.3	quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	tab- CDD_RH_EHPAD.xl sx	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_é tablissement.doc x		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			
		2.5	joindre la liste des CDI ayant quitté l'EHPAD depuis le 1er janvier 2022	CDI_ayant_quitté_é tablissement_M Z03BwL.docx	Oui				
		2.6	Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?			14 ETP sont vacants dans les soins, ils se répartissent de la manière suivante : 2 IDE soit 2 ETP 12 AS soit 12 ETP.	<b>Remarque n°2</b> : 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 mois sont fixes sur l'établissement (4 sont actuellement en parcours VAE ainsi qu'une AES). - Deux CDD fixes intégreront l'établissement en janvier (ils intégreront le parcours VAE AS 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.	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 <b>remarque n°2 est levée.</b>
		2.7	Et précisez les ETP correspondants (postes vacants) et leur qualification	postes_vacants_k T x3kfb.docx					
		2.8	Nombre de diplômés IDE au 1er septembre 2022			Nombre d'IDE diplômées 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			
		2.9	joindre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	DIPLONES_IDE_pd f	Oui	Ont été transmis 4 diplômes d'IDE et 1 attestation de diplôme d'IDE.			
		2.10							

			<div>Nombre de diplômés AS, AMP, AES au 1er septembre 2022</div>			<div>L'EHPAD déclare disposer de 13 diplômes 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.</div>	<div><b>Remarque n° 3</b> : 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.</div>	<div>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)  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)</div>	<div>Dont acte, la <b>remarque n°3 est levée.</b></div>
		2.11	<div>joindre tous les diplômes des AS ou AMP ou AES au 1er janvier 2022</div>	<div>Nombre_AS.docx</div>	Oui	<div>Ont été déposés sur collecte-pro 10 diplômes : 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.</div>	<div><b>Écart n°1</b> : En l'absence de la transmission des 10 diplômes d'AS, l'EHPAD ne peut justifier de la présence d'une équipe qualifiée conformément à l'article L312-1-II du CASF.</div>	<div>Entre le 1er janvier et le 1er septembre, deux soignants diplômés ont démissionné (Mme M. AMP et Mme DE L. AS).  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)</div>	<div>Au vu des diplômes transmis, l'<b>écart n°1 est levé.</b></div>
		2.12		<div>DIPLOMES_ASDE_01_01_22.pdf</div>					
		2.13	<div>Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022</div>	<div>FFAS_au_1er_janvier.docx</div>		<div>Au 1er janvier 2022, 5 FFAS était en poste sur l'établissement.</div>			
3	Intervenants extérieurs		<div>Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ?</div>		Oui	<div>Présence d'intervenant libéraux sur l'établissement : •7 Médecins Généralistes • 3 Kinésithérapeutes • 1 podologue et 1 orthophoniste.</div>			
		3.1		<div>Intervenants_libéraux.docx</div>					
		3.2	<div>joindre la liste nominative des intervenants libéraux sur le soins avec les items suivants : leurs coordonnées, n° RPS, n° ADELI</div>	<div>Liste_des_intervenants_libéraux_Korian_Lescondra_Thonon.docx</div>	Oui				
		3.2	<div>Fournir toutes les conventions individuelles en cours liant le professionnel à l'EHPAD</div>		Non	<div>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.</div>	<div><b>Écart n°2</b> : 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 contrevient à l'article L314-12 du CASF.</div>	<div>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 a mis en place la convention qui est en cours de finalisation (Annexe n° 10)</div>	<div>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'<b>écart n°2 est maintenu.</b> <b>Action corrective attendue :</b> Transmettre pour chaque professionnel de santé libéral leur convention définissant les modalités de leurs interventions au sein de l'EHPAD.</div>
		3.3		<div>20221004150822153.tif</div>					
		3.4	<div>A quelle date le médecin coordonnateur a-t-il été recruté ?</div>	<div>MEDEC.docx</div>		<div>Le médecin a été recruté le 09 Mars 2020.</div>			
			<div>joindre le contrat de travail du médecin coordonnateur</div>		Oui	<div>Un 1er contrat de travail a été signé le 9 mars 2020 à hauteur de 0,5 ETP. Ensuite un avenant au contrat de travail signé le 1er octobre 2020 a augmenté le temps de travail du médecin coordonnateur. Son temps partiel de 0,8 ETP se répartit de la manière suivante : présence toute la journée le lundi, mardi, jeudi et vendredi.</div>			
		3.5		<div>CONTRAT_ET_AVENANT_MEDEC.pdf</div>					
		3.6	<div>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 gériatriologie 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.</div>	<div>DIPLOME_MEDEC.pdf</div>	Oui	<div>Le médecin coordonnateur justifie d'une capacité de gériatriologie depuis le 17 décembre 2019.</div>			
		3.7	<div>joindre la fiche de poste</div>	<div>FICHE_DE_FONCTION_MEDEC.pdf</div>	Oui				
			<div>Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?</div>		Non	<div>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.</div>			
		3.8		<div>Absence_medecin_traitant.docx</div>					
		3.9	<div>En l'absence de médecin co, quelle organisation est en place, notamment concernant l'évaluation gériatrique et la formation du personnel ?</div>			<div>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 Médec de l'établissement durant ces absences. Un temps de E-Medec vient également d'être créé afin de répondre aux besoins de Médec sur des points nécessitant la validation et le regard du Médec.</div>			
		3.10	<div>A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ?</div>	<div>Recrutement_IDEC.docx</div>		<div>Mme V.E, IDEC recrutée le 13 septembre 2021 en remplacement de Mme C.N en arrêt maladie, recrutée le 3 septembre 2018.</div>			
		3.11	<div>joindre sa fiche de poste signée</div>	<div>FICHE_DE_FONCTION_IDEC_V_E.pdf</div>	Oui	<div>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.</div>	<div><b>Remarque n°4</b> : L'IDEC recrutée en septembre 2021 ne dispose pas de fiche de poste qu'elle aurait signée lors de la signature de son contrat de travail.</div>	<div>L'IDEC de l'établissement a été recrutée le 13 septembre 2021 et a signé sa fiche de poste à sa prise de fonction (Annexe n°11).</div>	<div>Suite à la transmission des éléments apportés, la <b>remarque n°4 est levée.</b></div>
			<div>L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?</div>		Non		<div><b>Remarque n° 5</b> : L'absence de formation spécifique au management et de diplôme de cadre de santé ne permet pas à l'interfirmière d'exercer dans de bonnes conditions ses missions d'encadrement et de supervision d'équipe telles que notifiées dans sa fiche de poste.</div>	<div>Lors de la prise de fonction de Mme V., IDEC au 13 septembre 2021, le plan de formation 2021 était en train d'être finalisé. Elle n'a ainsi pas été inscrite sur la formation au management. De plus, cette formation n'a pas pu avoir lieu en 2022, Mme V. ayant été absente.  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)</div>	<div>Suite à la transmission des éléments apportés, la <b>remarque n°5 est levée.</b></div>
		3.12		<div>formation_IDEC.docx</div>					
		3.13	<div>Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?</div>		Oui	<div>L'IDEC participe aux relais téléphoniques qui durent du vendredi soir au vendredi de la semaine suivante à hauteur d'une semaine tous les mois (voir procédure ci-joint). Présence sur site un samedi par mois de 9H00 à 17H00.</div>			
		3.14	<div>De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?</div>	<div>Succession_IDEC.docx</div>		<div>Sur la période de juillet à septembre 2022, l'EHPAD a connu une succession de 2 IDEC.</div>			
4	Planning		<div>Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'HT...) ?</div>		Oui	<div>Rotation des équipes 1 fois par an sur les secteurs ouverts de la résidence (secteur Dranse, secteur Mémises, secteur Dent d'Oche). Le secteur Unité de Vie Protégée « Le Lézard » n'a pas de rotation. La « sectorisation » des équipes n'empêche pas le remplacement sur les autres unités en cas d'absentéisme.</div>			
		4.1		<div>rotation_equipe.docx</div>					

				fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022		Oui	Les plannings sont faits par unité et deux plannings spécifiques existent pour les IDE et les AS de nuit. 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 1 agent de 13h à 20h, ce qui est insuffisant par rapport à la lourdeur des prises en charge de la population accueillie. 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 diplômés d'IDE transmis. Le 1er septembre, elles étaient 3. La première débute son service à 6h45 et est rejoint par 2 IDE à partir de 8h15 jusqu'à 16h30 où elles ne sont plus que 2 jusqu'à 18h45 et une seule jusqu'à 20h15. 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. 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.	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.	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). La résidence est répartie en 4 secteurs d'hébergement (Unités) : • 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. Organisation des équipes de soins : L'organisation des équipes de soins en journée se décline de la façon suivante : • 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 L'organisation des équipes de nuit est la suivante : • 1 soignant en UVP en permanence (relève assurée par équipes soins du secteur ouvert) • 2 soignants en secteur ouvert Présentation logiciel gestion temps de travail : 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 (une ligne par nom de salarié chaque mois, quel que soit la durée du contrat sur le mois). Une ligne planning sur XXX ne peut pas contenir plusieurs noms différents. 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. A cet effet, est mis en place au sein de Korian une feuille d'affectation quotidienne.	Au regard des éléments apportés, l'écart n°4 3 est levé.  Concernant la remarque n°6 : 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 dépendantes. 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 transmis lors de la décision provisoire ne permettent pas de vérifier sa mise en oeuvre 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. Par conséquent, la remarque n°6 est maintenue. Action corrective attendue : 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,	
4.2				Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	PLANNING_SOINS 09_22.pdf		Cycle de travail pour le personnel IDE : • 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				
4.3				Quel cycle de travail pour les AS ?	cycle IDE.docx	Oui	Cycle de travail pour le personnel AS : • 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 : • Alternance d'une semaine de 2 jours et d'une semaine de 5 jours				
4.4				Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ?	Effectif AS.docx		L'EHPAD déclare une équipe de 3 personnes la nuit : • 2 diplômés et 1 FFAS				
4.5				Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022	PLANNING NUIT_2_AU_3_09.pdf	Oui					
4.6				Fournir les diplômes du personnel de nuit	DIPLOME_AS_NUI 1.pdf	Oui	4 diplômés d'AS et 1diplôme 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 diplômés.	Rappel de l'écart n°1	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)	Au vu des éléments apportés, l'écart n°1 est levé.	
4.7				Existe-t-il une astreinte IDE de nuit ?	astreintes_IDE.doc x	Non	Il n'y a pas d'astreintes IDE de nuit sur l'établissement.				
4.8											
5	Bilan social			5.1 Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ?	BHSSST.docx	Oui					
				Le joindre	BHSCST_2021_KORIAN_L_ESCONDAP.pdf	Oui	Un bilan social dénommé « Bilan Hygiène Santé et Sécurité au travail » est élaboré annuellement.				
5.2											
5.3				Quelles sont vos actions pour lutter contre l'absentéisme sur les 3 dernières années et qui dépasse les 20% ?	lutte_contre_labse ntéisme.docx		Un certains nombres d'actions sont menées afin de tendre vers une baisse de l'absentéisme : • 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... »...) • Action QVT groupe KORIAN autour de l'aide au logement, la garde d'enfant ... • Formations diverses proposées par Korian Accademy 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 tuteurat • Processus d'intégration du nouveau collaborateur • Rites managériaux (flash info du matin, petit déjeuner collaborateur, journée festive résidence...).				