

Informations RH du mois de novembre

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Cette prime vise à soutenir les agents publics face à l'inflation et est versée aux agents de la fonction publique hospitalière éligibles.

Elle vient compléter les mesures générales de revalorisation des rémunérations dont la mise en œuvre est intervenue à compter du 1^{er} juillet 2023.



Plusieurs conditions cumulatives doivent être satisfaites pour pouvoir bénéficier de la prime :

- Avoir été nommé ou recruté par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
 - Être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 ;
 - Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).
- Le décret prévoit un barème qui comporte sept tranches correspondantes chacune à un montant de prime allant de 800 € à 300 €.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Vous pouvez bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) si l'évolution de votre traitement brut indiciaire est inférieure sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation.

Si vous y avez droit, l'indemnité est versée de manière automatique avec votre traitement.

La GIPA peut vous être accordée si vous êtes fonctionnaire ou contractuel en CDI ou en CDD .

Les conditions :

- Vous devez avoir été rémunéré pendant au moins 3 ans sur la période de 4 ans ;
- Si vous êtes fonctionnaire, vous ne devez pas être titulaire d'un grade dont l'indice du dernier échelon est supérieur à 1 067 (ou si vous êtes contractuel, vous ne devez pas être rémunéré sur la base d'un indice supérieur à 1 067) ;
- Vous ne devez pas être en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de 4 ans.

Vous ne devez pas avoir subi, au cours de la période de 4 ans, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de votre traitement indiciaire



L'acompte de la prime de service



L'acompte de la prime de service 2023 est mandaté avec le salaire du mois de novembre aux agents **titulaires ou stagiaires** comptant au moins 6 mois de présence continue selon les modalités ci-dessous :

- De **0 à 14** jours d'absentéisme pour raisons de maladie : 400€
 - De **15 à 29** jours d'absentéisme pour raisons de maladie : 200€
- Aucun acompte ne sera versé à compter de 30 jours d'absence.



Departures

Arrivée de Mesdames Coralie FRISON (ASHFF), Arielle PIPER (étudiante IDE), Dominique PORTIER (AS) ainsi que de Monsieur Duncan PATURANGE (ASH)



Arrivals

Départ de Mesdames Nadia BELHADJ (AS) et Sophie TORT (directrice)

Pour de plus amples renseignements, le service des ressources humaines reste à votre écoute



VILLE FRANCHE SUR MER

EHPAD PUBLIC DE VILLEFRANCHE-SUR-MER

PLAN DE FORMATION

Les prochaines

formations :

NOVEMBRE :

- **Netsoins** les 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 et 17
- **AFGSU** les 20, 21 et 22
- **Accompagnement VAE-AS** les 6 et 27

DECEMBRE :

- **Accompagnement VAE-AS** le 11

Comité de rédaction :

Caroline BEAURAIN
Elodie METZGER
Angélique SANTINI
Didier TOCHE
Sophie TORT



NUMERO 26

NOVEMBRE 2023

L'actualité de l'EHPAD



Discours de départ de Madame Sophie TORT, directrice

Voilà presque 3 ans que j'ai pris la direction de l'EHPAD de VSM. Ce fût court mais intense. A mon arrivée, M. Le Président du Conseil d'administration m'a accueillie en me disant que je me plairai ici, ce fût le cas. Je garderai un superbe souvenir de cette expérience. Et, je me réjouis qu'ensemble nous ayons pu avancer sur de nombreux dossiers.

Les principaux dossiers sur lesquels nous avons avancé :

- Elaboration et mise en œuvre du plan de retour à l'équilibre financier permettant de retrouver une situation financière saine. Alors qu'à mon arrivée, l'exercice 2020 affichait un déficit de 852 000 euros, la tendance a été inversée les années suivantes, l'année 2021 faisait apparaître un excédent de +200 000. L'année 2022 a été à l'équilibre, la projection de 2023 est proche de l'équilibre aussi. Ce constat est d'autant plus réjouissant qu'aujourd'hui plus de 85% des EHPAD sont dans une situation financière catastrophique. Ce plan de retour à l'équilibre s'est adressé et a demandé des efforts **uniquement** aux services supports logistiques, techniques et administratifs. **Aucune diminution d'effectif en personnel soignant auprès du résident.** n'a eu lieu.

Ce plan de retour à l'équilibre a été couplé avec une reprise de l'activité et des efforts considérables pour le maintien de cette activité alors que les locaux sont vétustes avec un grand nombre de chambres doubles. Les problématiques de cohabitation font partie de la gestion de notre quotidien.

- Fermeture du site Escalinada pour sécuriser les résidents et les pratiques des personnels avec déménagement des résidents sur la Sofiéta et le transfert des personnels qui ont dû s'adapter à un nouveau lieu de travail.
- Réouverture du centre de formation continue avec reprise de l'activité grâce aux efforts et à la compétence de M. TOCHE. Il a permis à ce centre de formation d'obtenir la certification Qualiopi.

- Opération de travaux : recomposition de l'offre médico-sociale avec ouverture de nouveaux services facilitant le maintien à domicile. Le service de l'EHLM est aujourd'hui complet avec une liste d'attente. Il a fallu élaborer un plan pluriannuel d'investissement qui a fait l'objet d'une dure négociation avec les autorités : obtention d'une subvention supérieure à 50% du coût de l'opération, obtention d'un **ratio d'encadrement de 0.75, ratio supérieur à ce qui est autorisé dans le département.** Enfin, depuis tout récemment, obtention d'un emprunt pour financer l'opération qui a également nécessité une rude

négociation avec la Banque des territoires qui, au regard des pratiques antérieures, a eu du mal à retrouver la confiance dans l'établissement.

- Investissements pour améliorer l'accueil des résidents et le travail des soignants : achat de matériel. Je rappelle qu'aucun investissement n'avait eu lieu depuis longtemps, si bien que la plupart des matériels étaient arrivés en fin de course. Parmi les gros investissements réalisés : achat des lits, installation d'une chaudière à gaz, mise aux normes accessibilité du bâtiment avec élaboration d'un agenda de mise en conformité, aménagements de locaux pour les résidents, rénovation de la toiture prévue en novembre prochain. Il va falloir continuer.

- Amélioration de la qualité de la prise en charge avec la réalisation des projets de vie personnalisés, la création du PASA de nuit pour accompagner en début de nuit les personnes ayant des troubles du comportement

- Reprise de l'animation riche et variées avec renfort de l'équipe d'animation (maintien de 2 animateurs avec la fermeture de l'Escalinada), mise en place une équipe de rééducation ergothérapeute, plus de présence de kinésithérapeute, diététicienne, enseignant en activité physique adaptée.

- Impulsion d'une culture de la qualité pour être dans une démarche continue d'amélioration des pratiques professionnelles : avec ouverture du dialogue avec les familles, ouverture du Conseil de la Vie sociale, instance de représentation des usagers, à tous, mise à disposition de questionnaire de réclamation satisfaction avec circuit de traitement.

- Ouverture du dialogue social et mise en place de groupe de travail sur les thèmes de la qualité de vie au travail, handicap, développement durable, service à l'assiette.

Si nous avons autant avancé c'est grâce à l'investissement de tous et à la cohésion que nous avons affichée.

Malgré tous nos efforts, j'ai conscience que tout n'est pas parfait, que la route est encore longue. Mais, nous avons toujours œuvré pour améliorer nos pratiques et répondre au mieux aux attentes des résidents et de leur famille.

C'est pour cela que je tiens à remercier très sincèrement les personnes qui ont montré un soutien sans faille et un investissement du quotidien au service du service public pour les résidents que nous accompagnons.

Résultats de l'enquête de satisfaction des résidents et familles de l'EHPAD



Cette enquête s'est déroulée de juin à septembre 2023. 24 résidents et 58 familles y ont répondu et nous les en remercions vivement. Les résultats ainsi obtenus nous permettent de valoriser nos points forts et cibler les points à améliorer dans le soucis constant d'augmenter le degré de satisfaction des usagers.

Accueil Admission Information			L'accueil réservé par les équipes aussi bien administratives que soignantes est décrit comme très satisfaisant. Le niveau d'information reçu est décrit comme satisfaisant. Les délais d'admission sont très satisfaisants. Un effort est à faire sur la présentation des lieux et des chartes.
La vie à l'EHPAD			Le cadre est décrit comme agréable, propre et facilement accessible. Le résident est respecté (pas de tutoiement sans autorisation, respect des droits, sentiment de sécurité et de maintien des liens). Un effort à faire sur la décoration des couloirs et sur la sécurité des biens personnels. Un travail également concernant le bruit qui peut gêner certains résidents et visiteurs.
La restauration			Globalement la qualité et la quantité des repas sont perçues comme satisfaisantes. Un effort à apporter est pointé sur les quantités servies notamment pour les repas du soir et sur la variété des menus.
Les soins			La qualité des soins est perçue comme satisfaisante à très satisfaisante. Un effort est demandé sur l'information donnée sur la prise en charge par les personnels médicaux et soignants. Une meilleure connaissance du rôle du psychologue est à développer auprès des familles.
La chambre			Les chambres simples sont perçues comme adaptées aux besoins des résidents, propres et permettant le respect de la vie privée. Les chambres doubles répondent moins à ces critères. Le temps de réponse aux appels malades est perçu comme un point à améliorer ainsi que savoir comment faire effectuer de petites réparations.
Le linge			Familles et résidents sont globalement satisfaits de la prestation linge. Il est fait état de quelques problèmes de type linge égaré ou abîmé ou des délais de retour trop longs.
L'animation			Résidents et familles sont très satisfaits de la prestation animation : qualité des activités, nombre d'animations proposées, communication du planning et intervention des animateurs. Quelques remarques concernent la diversité des activités qu'il conviendrait d'élargir.
L'opinion			57% des familles et 75% des résidents avaient une opinion neutre ou négative de l'EHPAD avant l'entrée. Celle-ci s'inverse et devient positive pour 85% des familles et 92% des résidents pendant le séjour. 76% des familles et 96% des résidents conseilleraient l'établissement à leur entourage.

Très satisfait Satisfait Peu satisfait Pas satisfait

Je pense en premier lieu à vous, personnel soignant, qui êtes au plus près des résidents, qui œuvrez au quotidien pour répondre au mieux à leurs attentes. Je pense à vous, personnel encadrant notamment, merci à vous, M. TOCHE, qui m'avez soutenue dans tous les projets que j'ai impulsés. Je souhaite également remercier, vous, personnels techniques, logistiques et personnels administratifs. **Vous avez été particulièrement remarquables**, vous avez été directement touchés par les réductions d'effectifs. Vous avez fait preuve d'une grande adaptabilité. Vous avez compris les enjeux et accepté de faire de gros efforts. Je vous en suis très reconnaissante. Je souhaite remercier, vous, représentants du personnel, nouvellement élus, nous avons pu travailler sur l'ensemble des projets.

Merci aux familles et aux résidents qui m'ont fait confiance et qui par leurs remarques permettent de réinterroger nos pratiques et permette de les faire avancer.

Merci aux médecins traitants qui suivent leurs patients et soutiennent les équipes, je remercie, tout particulièrement le Dr MORLI-NO pour son investissement dans l'établissement.

Merci aux membres du conseil d'administration, qui par leur investissement dans cette instance, ont été les garants du bon fonctionnement de l'EHPAD.

Je tiens à remercier les autorités de tarification Conseil départemental et ARS qui m'ont fait une grande confiance, qui m'ont accompagnée et soutenue notamment dans le projet d'opération de travaux. Elles ont montré que le projet de l'Escalinada faisait partie de leur priorité et ont fait des efforts financiers importants pour aider la structure.

Je souhaite remercier particulièrement, mesdames et messieurs les élus qui ont toujours porté un intérêt certain à l'EHPAD, sans toutefois se montrer ingérent dans les dossiers. Je tiens à souligner qu'en 15 ans de carrière ce juste positionnement est rare et je l'ai vraiment apprécié à sa juste valeur.

J'adresse tout particulièrement et avec une grande sincérité mes remerciements à, M. Le Président, le Professeur TROJANI pour sa confiance, son soutien, sa bienveillance, son écoute au service de nos aînés. Là encore, c'est la première fois que je travaille de façon aussi constructive avec un Président.

Enfin, je me tourne maintenant vers Mme SANTINI, du fond du cœur, je vous dis merci. Vous m'avez soutenue, accompagnée, conseillée, remplacée. Je salue votre professionnalisme, souligne vos compétences, met en avant votre sens du service public. Vous avez été une précieuse collaboratrice que je vais vraiment regretter.

Je suis optimiste pour l'avenir, l'établissement est sur la bonne voie. Il va falloir poursuivre les efforts mais de belles perspectives s'ouvrent. Le futur Escalinada, la rénovation de la Sofiéta le développement des services à domicile, le développement du centre de formation sont des leviers d'attractivité indéniables qui assurent un avenir radieux.

Voilà je pars vers d'autres horizons pour rejoindre mes proches certes, parce que les missions pour lesquelles j'ai été recrutées sont achevées, aussi, mais surtout, parce que je ne peux plus avancer sans le soutien de la coordination médicale et soignante.

Aussi, j'attire votre vigilance sur la période d'intérim qui va suivre. J'alerte le Conseil d'Administration sur la problématique liée à la coordination médicale et la coordination des soins, qui aujourd'hui sont fragilisées en partie, mais en partie seulement, par les difficultés de recrutement. Encore, très récemment, une famille déplorait les dysfonctionnements liés aux soins. Il faut beaucoup de courage managérial pour bouger les habitudes, à faire sauter les croyances. J'ai essayé d'en faire preuve et j'ai consacré ces derniers mois beaucoup de temps et d'énergie avec l'équipe encadrante pour travailler sur le sujet. Je n'ai pas hésité à poser les exigences légitimes pour sécuriser les soins apportés aux résidents et garantir les pratiques des professionnels. J'ai fait le choix de l'établissement, plus que de ma tranquillité personnelle, ce qui n'a pas été sans entraîner des difficultés relationnelles avec ceux qui auraient dû s'emparer de ce sujet. J'ai fait le choix aussi, en ma qualité de chef d'établissement, de prendre les décisions qui s'imposaient et j'ai demandé qu'elles soient mises en application à compter du 1^{er} novembre. Cela est sûrement perfectible, je n'en doute pas. Mais j'ai le sentiment profond d'avoir agi en responsabilité.

Je vous souhaite une bonne continuation.

Sophie TORT

Nous remercions chaleureusement Madame TORT pour le travail accompli ainsi que pour son investissement dans tous les projets et la gestion de l'établissement.

Nous lui souhaitons le meilleur pour sa prise de poste dans son nouvel établissement.

Nous accueillerons le 1er décembre Madame Marie-Jeanne GERAUD qui va assurer l'intérim de direction de l'établissement en attendant la nomination d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice.

Madame GERAUD est directrice de l'EHPAD de Bendejun.

Nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous.

LES POINTS FORTS DE L'ETABLISSEMENT

POUR LES FAMILLES	POUR LES RESIDENTS
<ul style="list-style-type: none"> La qualité des relations (écoute, bienveillance, empathie) La qualité de l'accueil Le suivi médical et la qualité des soins La compétence et la qualité des personnels Le suivi administratif L'animation La propreté 	<ul style="list-style-type: none"> L'animation Le respect du résident La sécurité Le personnel

LES POINTS A AMELIORER

POUR LES FAMILLES	POUR LES RESIDENTS
<ul style="list-style-type: none"> Les repas La vétusté du bâtiment Les espaces extérieurs Le confort de la chambre Le nombre de personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Les locaux Les repas La chaleur Les espaces extérieurs