

# Le Quotidien du CGD

Mois de novembre 2022 – N°17

## EDITORIAL

La qualité est l'affaire de tous et pas seulement du service qualité ou de la communauté médicale au travers en particulier des Dr LESCLIDE, BRIOLANT et FRANQUI en charge de la qualité et sécurité des soins.

Cet audit à blanc a mis en avant nos points forts mais aussi nos faiblesses. Nous disposons désormais de 10 mois pour rétablir nos faiblesses en force et faire que la visite de certification qui se déroulera en Juillet 2023 se déroule dans les meilleures conditions possibles pour notre établissement.

Par ailleurs, la recrudescence des cas COVID m'amène à vous rappeler la nécessité de respecter les gestes barrières, la désinfection des mains ainsi que le port du masque.

N'oubliez pas que la médecine du travail se tient à votre disposition pour procéder au rappel de vaccination contre la COVID ainsi que contre la grippe dite particulièrement virulente cette année.

**Nathalie JAFFRES, Directrice**



**L'ASSISTANTE SOCIO-ÉDUCATIVE :  
UN TRAIT D'UNION  
ENTRE L'HÔPITAL ET  
LA VILLE.**

Le métier d'assistante-socio-éducative est souvent l'objet de stéréotypes coriaces et paradoxaux, entre la crainte d'être perçue uniquement comme celle qui « place et met sous tutelle les personnes âgées » ou idéalisée comme celle qui « trouve des financements et des solutions de répit instantanément » ...

Entre ces 2 visions, un métier à responsabilités, avec des missions précisées par décret qui s'exerce, en secteur hospitalier, communément à un projet de soins.

Titulaire d'un diplôme d'état de service social DEASS (niveau bac+3), les missions de l'assistante socio-éducative dans la fonction publique hospitalière sont :

- de contribuer à l'accueil, au séjour, à l'orientation et à la sortie des personnes hospitalisées

- d'informer sur l'offre de soins du territoire et d'animer des réunions intra et extrahospitalières

- de s'assurer de l'ouverture de leurs droits et d'instruire les dossiers relatifs à son domaine d'activité (APA, Aide sociale...).

- d'accompagner les aidants par la mise en place de dispositifs de soutien et de répit.

- d'améliorer les conditions de vie et de sécurité des personnes âgées sur le plan social, sanitaire et familial, en garantissant, par la mise en place d'un étayage, les conditions de son retour à domicile ou de son institutionnalisation

- de développer leurs capacités à maintenir ou restaurer leur autonomie

- de conduire avec elles toutes actions nécessaires pour prévenir et surmonter leurs difficultés et garantir leur sécurité.

- de médiatiser les relations entre la famille, le représentant légal et l'hôpital

- de veiller à la bientraitance et à la protection des personnes vulnérables.

- d'assurer la fluidité des parcours et de l'activité du CGD en collaboration avec les médecins et l'équipe soignante.

L'action sociale n'est donc pas une intervention isolée mais apparaît comme une action complémentaire et

indispensable dans l'évaluation médico-sociale, de par son caractère anticipatoire, préventif ou curatif.

Le service social du CGD est composé d'une équipe de 5 travailleurs sociaux, chacun établi sur un secteur d'activité :

- Mme SILIGONI Coralie pour le court séjour gériatrique
- Mme BOLLEJ Rébecca sur la filière Alzheimer
- Mme RAIBALDI Camille sur le SSR
- Mme MORENO Anais pour l'hébergement (long séjour /EHPAD)
- Mme TOMASINI Vanessa sur l'ambulatoire, l'encadrement et également le service social du personnel.

Une assistante sociale est en cours de recrutement pour les équipes mobiles EMC2 et EMSP.

Les entretiens avec les patients, les pensionnaires et leurs familles font l'objet de rendez-vous préalables. Ils peuvent aussi être réalisés dans le cadre de visites à domicile.

Le service social du CGD prendra prochainement place au rez-de-chaussée du Garlaban.

## Vanessa TOMASINI



RÉSULTATS DE  
L'AUDIT À BLANC DE  
CERTIFICATION

Durant 4 jours du 20 au 23 septembre, le CGD s'est prêté à l'exercice de la certification à blanc. Deux consultants du cabinet Else sont venus auditer la partie sanitaire en utilisant les méthodes d'investigation de l'HAS : l'audit système, le parcours traceur, le patient traceur, le traceur ciblé et l'observation. Cet exercice a permis d'identifier nos points forts et nos points à améliorer.

### Au niveau de l'engagement patient

#### Points forts :

- L'accompagnement des parcours par le service social
- La personnalisation de la prise en charge du patient avec l'accompagnement interne ou externe du patient en cas de facteurs de risques identifiés, la prise en compte des aidants dans les démarches d'accompagnement et l'anticipation du devenir du patient.
- L'Intégration forte des représentants des usagers
- La démarche de conciliation médicamenteuse déployée

#### Points à améliorer :

- Organiser et formaliser l'Expérience Patient
- Développer l'engagement des patients vulnérables et porteurs de handicap pour adapter les parcours et les pratiques
- Définir la démarche du Patient Expert
- S'assurer de la remise de l'ensemble des informations (livret d'accueil) au patient
- Formaliser et tracer l'information du patient sur son droit à rédiger des directives anticipées.

### Concernant la culture de l'évaluation de la pertinence et du résultat

#### Points forts :

- Equipe de nuit en maîtrise de la culture de l'évaluation de la pertinence et du résultat
- Audits planifiés et réalisés
- CME associée à la démarche qualité

#### Points à améliorer :

- Maintenir une vigilance sur le rangement des locaux dans les espaces accueillant des patients
- Être vigilant sur l'organisation des salles de soins
- Associer les équipes de professionnels dans l'élaboration des plans d'actions et communiquer sur les résultats des indicateurs ( IQSS)

- S'assurer que l'ensemble des professionnels s'est formé à l'utilisation des produits et matériel utilisés avec audits associés
- Sensibiliser l'ensemble des professionnels à la notion de maltraitance ordinaire
- Démarche d'analyse et de maîtrise des coûts non qualitative
- Les Evènements Indésirables sont aléatoirement déclarés, « Criticiser » les Evénements Indésirables au moment de l'analyse et suivre la réalisation des plans d'actions
- Absence de culture du risque institutionnelle (hors nuit), à mettre en place
- Tendre vers une démarche d'amélioration de la qualité continue, intégrée et intégrative

### Sur la culture en équipe

#### Points forts :

- La prise en charge individuelle du patient fait l'objet d'un travail en équipe
- L'implication et la cohésion des équipes dans la majorité des services
- L'accessibilité de l'encadrement

#### Points à améliorer :

- Intégration de la Qualité de Vie au Travail dans la prise de décision
- Mener une réflexion sur la mise en œuvre de démarches spécifiques
- Prendre en compte l'ensemble des risques professionnels en associant les professionnels
- Renforcer la maturité de gestion des risques équipes/établissement

### S'agissant de l'adaptation à l'évolution du système de santé

#### Points forts :

- Réflexion engagée sur les outils Ma Santé 2022 avec soutien financier

- Prise en compte des aidants
- Démarche d'ouverture sur le territoire
- Expertise reconnue et adaptée aux parcours

#### Points à améliorer :

- Renforcer les formations en lien avec la communication auprès du patient
- S'inscrire dans les nouveaux dispositifs de financement
- Déployer et valoriser la politique développement durable
- Intégrer les professionnels paramédicaux aux projets de recherche
- Poursuivre la démarche de dématérialisation
- Mettre à jour et faire connaître les modalités d'archivage conformément à la CNIL et au RGPD.

### A améliorer de manière générale

- Maîtriser le risque infectieux
- Respecter les environnements de travail : Etre citoyen-vigilant
- Respecter le travail de chaque professionnel pour un travail pluridisciplinaire efficace.

### Conclusions du cabinet Else



Comme tous les ans, les agents ayant un dossier CGOS à jour recevront leurs bons cadeaux au domicile. Les autres pourront les retirer à la DSET au plus tard le vendredi 17 décembre 2022 sur la base de la liste transmise par la DRH. Cette liste concerne les enfants nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2020 (entre 1 et 12 ans)

**Marc VEUILLET**



La phase organisationnelle, l'écriture des documents et le recrutement ont débuté en novembre 2021. L'ouverture officielle du service a été effective en mars 2022. Aujourd'hui, la file active est de 28 bénéficiaires et de 23 prises en charge, elle devrait atteindre les 30 personnes accompagnées en fin d'année.

Cette nouvelle structure est focalisée sur le couple aidant-aidé. Elle intervient dans l'accompagnement des démarches administratives, dans l'évaluation des adaptations à mettre en place au domicile, dans la coordination des professionnels présents ou dans la recherche de ceux qui font défaut. Par ailleurs, elle oriente et fait appel aux structures spécifiques dans certaines prises en charge. Trois IDE ont pour mission d'intervenir la nuit afin d'évaluer la situation, rassurer et si nécessaire coordonner une hospitalisation. Une chambre d'hébergement d'urgence peut accueillir l'aidé pendant 14 jours maximum, si l'aidant a un problème de santé.

Le périmètre d'intervention de l'EHPAD Hors Les Murs a été défini en fonction du temps de déplacement, pas plus de 20 mn la nuit (12e, 13e, 5e, 4e, 3e, 2e et ainsi qu'une partie des 1er, 11e, 10e et 6e arrondissements.).

Cette structure est composée d'un médecin coordonnateur : Dr MOUSSA, d'une IDEC : Alexia HAON, d'une psychomotricienne : Fanny CARON, de 3 IDE de nuit. Cette équipe est sous la responsabilité de Stéphanie BERTHIE.

Le dispositif est pour l'instant gratuit pour les bénéficiaires sauf la chambre d'hébergement d'urgence. Une évaluation aura lieu en fin d'année, mais on peut dire dès à présent qu'il répond à un besoin en

permettant un maintien à domicile dans de bonnes conditions.

**Alexia HAON et Stéphanie BERTHIE**



Le Département Formation (regroupant la formation interne et la formation externe) souhaite vous présenter le premier catalogue dédié aux Agents du Centre Gerontologique Départemental. Ce catalogue a été conçu grâce à vos retours pour vous permettre une meilleure visibilité sur l'organisation de la formation et les diverses possibilités d'y accéder.

Pour que l'ensemble des Agents puisse y avoir accès, le catalogue a été diffusé et plusieurs supports ont été déployés :

En version informatique : Le catalogue est présent sur intranet : Document en ligne/8.Documents formation/Catalogue interne (version 23-11-22).

<https://intranet.cgd13.fr/media/documents/8.%20DOCUMENTS%20FORMATION/CATALOGUE%20INTERNE.pdf>

En version papier : Le catalogue est distribué auprès de chaque cadre de proximité.

Soucieux de pouvoir nous améliorer, n'hésitez pas à nous transmettre vos impressions, retours concernant celui-ci. Pour toute question et souhait d'information, l'équipe du Département Formation reste à votre écoute. Nos bureaux sont situés au 1er étage du bâtiment Garlaban.

Pour nous contacter:

**Aurélie Morier-Sanguinetti**, Responsable du Département Formation : Bureau 120, poste 8145

**Alexia Charpentier**, Chargée de la Formation Continue: Bureau 116, poste 7471

**Nina Dechaix**, Chargée du Centre de Formation: Bureau 120, poste 8123



- Benjamin BECKER, Cadre Jean MASSE
- Béatrice TUMINO, Adjoint Administratif
- Marine GOSSELIN, IDE CSG
- Theresa OLAWALE, Aide-Soignant USLD 1
- Kevin TENAILLEAU, Adjoint Administratif Gestion des Résidents



- Rozati MALIDI, Aide-Soignante EHPAD Jean MASSE
- Yoshra OMRANI, Aide -Soignante USLD1
- Marie-Josée ALVARADE, ASH UCC
- Dr Anne Violette LAGARDE, Dr junior en pharmacie
- Valérie ALBERTINI, Psychologue MAIA
- Dr Yasmine BOUKOULT, Interne médecine EMSP
- Dr Valerie LEC-KAO, Interne en médecine HAD

- Dr Marie FOURNIER, Interne en médecine CSG
- Dr Khaled BOUSSOUFA, Interne en médecine CSG
- Dr Marine RIGAUX, Interne en pharmacie
- Léa NOUCHI, IDE SSIAD
- Muriel KADI, IDE EHPAD J MASSE
- Marie HELBECQUE, Adjoint Administratif Gestion des admissions
- Alexandra NAVARRO, A.S.H EHPAD Estaque