



La liberté d'être soi

# MAISON DE VESSY

Etablissement médico-social EMS

Rapport annuel  
de fonctionnement 2019



## Avant-propos

Cher-ère-s résident-e-s et familles,  
Cher-ère-s collègues,  
Cher-ère-s représentant-e-s des institutions,  
Cher-ère-s partenaires,  
Cher-ère-s ami-e-s,

Nous sommes fiers de vous présenter ce « miroir d'un an » sous forme d'un rapport d'activités. Une année 2019 marquée par la reprise en mains de nombreux dossiers et le renforcement de nos instances dirigeantes.

Un année charnière pour permettre à notre institution d'envisager sereinement les défis qui l'attendent. Nous pensons en particulier à la poursuite sans répit de la professionnalisation de nos prestations et de notre organisation, ainsi qu'à l'extension de notre offre (UATR et foyer de jour spécialisés Alzheimer par exemple).

Nos remerciements vont à chacune et chacun d'entre vous qui avez contribué par votre bienveillance, votre abnégation ou votre expertise à faire de la Maison de Vessy un lieu d'accueil où nous voudrions être et vivre lorsque nous serons âgés.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.

André Laubscher  
Président

Florence Moine  
Directrice générale

## Acronymes et abréviations

AIMP	Accord intercantonal sur les marchés publics
AS	Aide-soignant
ASA	Aide en soins et accompagnement
ASE	Assistant socio-éducatif
ASSC	Assistant en soins et santé communautaire
CA	Conseil d'administration
CAIB	Centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFC	Certificat fédéral de capacité
CODIR	Comité de direction
CP	Commission du personnel
CPEG	Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
DAF	Direction administrative et financière
DGS	Direction générale de la santé
DIR	Dossier informatisé du résident
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des soins
EIG	Evènement indésirable grave
EMS	Etablissement médico-social
EPA	Etablissement public autonome
EVA	Echelle visuelle analogue
FEGEMS	Fédération genevoise des Etablissements médico-sociaux
GRESI	Groupe risque pour l'état de santé et inspectorat
HDM	Hygiène des mains
HEdS	Haute école de santé
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
imad	Institution genevoise de maintien à domicile
IRU	Infirmier / Infirmière responsable d'Unité
MT	Médecine du travail
MNA	Mini Nutritional Assessment
OCE	Office cantonal de l'emploi
ODim	Ordonnance sur les dispositifs médicaux
PLAISIR	Plan informatisé des Soins requis
RH	Ressources humaines
SAREAP	Service d'aide aux résident-e-s et aux proches
SIG	Services industriels de Genève
SPAD	Service de protection de l'adulte
SPC	Service des prestations complémentaires
VRH	Vision RH

## Table des matières

Acronymes et abréviations	4
Organisation stratégique et opérationnelle de la Maison de Vessy	7
<b>1</b> Instances de gouvernance et de consultation 2019	8
<b>2</b> Les grands défis de 2019	11
<b>3</b> 2019, année de validation du projet institutionnel	13
<b>4</b> Résident-e-s – chiffres clés 2019	15
<b>5</b> Direction des soins infirmiers (DSI)	19
5.1 S'agissant des résident-e-s	19
5.2 S'agissant des collaboratrice-teur-s	21
5.3 S'agissant des projets aboutis ou en cours	22
5.4 S'agissant des bénévoles	22
<b>6</b> Direction administrative et financière (DAF)	25
6.1 Achats	25
6.2 SAREAP	25
<b>7</b> Services de l'exploitation	27
7.1 Cuisine et restauration	27
7.2 Service technique	28
7.3 Services intendance et hôtellerie	28
<b>8</b> Service animation	31
<b>9</b> Manifestations institutionnelles et autres	33
<b>10</b> Direction des ressources humaines (DRH)	35
10.1 Collaboratrice-teur-s – Chiffres clés 2019	35
10.2 Suivi du rapport de la Cour des Comptes	38
10.3 Annuité 2016	39
10.4 Migration informatique : abandon du logiciel PEP et travaux préparatoires pour reprise de la plateforme VisionRH	40
10.5 Médecine du travail (MT)	40
10.6 AIMP Assurances de personnes et absences	41
10.7 Turnover	42
10.8 Vaccination	42
10.9 La Maison de Vessy une entreprise formatrice – promotion de la relève	45
<b>11</b> Système de contrôle interne (SCI)	47
<b>12</b> Labels	49
<b>13</b> Partenariats et remerciements	51



# Organisation stratégique et opérationnelle de la Maison de Vessy

## Conseil d'administration (CA)

Du 1<sup>er</sup> décembre 2018 au 30 novembre 2023

<b>Président</b>	M. André Laubscher
<b>Vice-présidente</b>	Mme Anne-Marie Graf
<b>Membres</b>	M. Jean-François Balavoine M. Xavier Carlo M. Philippe Decrey M. Gérard Gostoli Mme Tatiana Gurbanov Mme Jocelyne Haller M. Patrick Lapalud M. Yves Perrot ( <i>dès le 11 septembre 2019</i> ) Mme Yubitz Saa-Baud Mme Stela Tacheva M. François Taillard Mme Diana Zehnder
<b>Membres Direction générale de la santé (DGS) avec voix consultative</b>	Mme Estelle Guéry ( <i>du 28 novembre 2018 au 15 novembre 2019</i> ) M. Nicolas Müller ( <i>dès le 18 décembre 2019</i> )
<b>Représentante des Résident-e-s au CA</b>	Mme Yvette Granier
<b>Représentant-e-s du personnel au CA</b>	Mme Lilly Giacomini ( <i>dès le 11 septembre 2019</i> ) M. Thierry Daviaud ( <i>dès le 11 septembre 2019</i> )

## Comité de Direction

<b>Directrice générale</b>	Mme Florence Moine ( <i>dès le 1er janvier 2019</i> )
<b>Directeur financier et administratif</b>	M. Alain Blattmann ( <i>dès le 4 mars 2019</i> )
<b>Directeur des soins</b>	M. François Dettwiler
<b>Directeur des ressources humaines</b>	M. Philippe Deppierraz ( <i>dès le 2 août 2019</i> )

direction@ems vessy.ch  
www.ems vessy.ch

# 1 Instances de gouvernance et de consultation 2019

## Le Conseil d'administration

a pris ses fonctions en décembre 2018 et sa constitution s'est poursuivie courant 2019 :

- l'arbitrage final d'un litige suite à la désignation des représentants du personnel a permis de nommer les deux représentants du personnel de la MV qui ont pris leurs fonctions lors du CA du 23 octobre 2019 ;
- la représentation de l'Hospice général a été effective dès le CA du 27 novembre 2019.

Suite au départ de la représentante de la DGS courant 2019, celle-ci a été remplacée par un autre membre désigné qui est entré en activité le 18 décembre 2019.

Le Conseil d'administration, sous l'égide de son Président, a procédé à l'élection de sa Vice-présidence, à la définition des commissions nécessaires au fonctionnement de l'institution, à la révision de son règlement, ainsi qu'à la révision du règlement de la commission des finances, seule commission retenue comme pérenne.

Le conseil d'administration a siégé à 8 reprises, le Bureau du Conseil à 9 reprises, et la Commission des finances à 3 reprises.

## Le Comité de direction

s'est composé tout au long de l'année 2019, avec une prise de fonction de la direction générale au 1er janvier 2019, du directeur administratif et financier au 1er mars 2019 et du directeur des ressources humaines au 1er août 2019.

## Le Forum des résident-e-s et le Forum résident-e-s-familles

Ces deux instances, qui se sont réunies chacune une fois, ont permis un échange nourri entre la direction de l'établissement, les résident-e-s et leurs familles ou proches. Depuis le mois de septembre et pour donner suite aux engagements pris lors du Forum résident-e-s-familles du mois de juin, une procédure doléance des résident-e-s a été élaborée et mise en place en collaboration avec la direction générale et le médecin répondant. Les résident-e-s, leurs proches peuvent dorénavant faire remonter leurs doléances à quatre instances distinctes à leur meilleure convenance : la direction générale, la direction des soins, le médecin répondant et enfin à la représentante des résident-e-s auprès du Conseil d'administration de l'établissement.

## La Commission du personnel

La Maison de Vessy a procédé en 2019 à la réélection de l'ensemble de sa commission du personnel arrivant à la fin de sa législature.

Le processus électoral permettant des élections conformes a été soutenu par le service des votations du canton. Deux listes étaient en concurrence et ont été départagées lors de l'élection du 28 juin 2019, permettant ainsi la désignation d'une commission du personnel non contestable.

Les représentants de la Commission du personnel et la direction de la Maison de Vessy, représentée par sa directrice générale (depuis le 1er janvier 2019) et son directeur des ressources humaines (depuis le 1er août 2019), se sont rencontrés à 8 reprises au cours de l'année 2019.

De nombreux sujets ont été abordés, certains ont été traités dans l'année de référence et finalisés, d'autres seront repris en 2020 et de nouveaux s'y ajoutent au fur et à mesure des situations rencontrées.

Les représentations des collaboratrice-teur-s et les représentants de la direction ont notamment échangés sur les sujets suivants :

- Formation PEP (programme de gestion du temps) pour tous les collaboratrice-teur-s
- Versement rétroactif de l'annuité 2016
- Projet institutionnel (rédaction et validation)
- Projet de modifications de grilles horaires institutionnelles
- Organisation des plannings : pratiques divergentes selon les responsables d'unité
- Suivi du dossier formation VAE (validation des acquis de l'expérience) pour les assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC)
- Suivi du dossier CHSBE (commission hygiène et sécurité et bien-être au travail)
- Politique de recrutement, remplacement et engagement
- AIMP (dossier assurances de personnes)
- Migration informatique et retour dans la plateforme Vision RH (VRH)
- Demande d'assemblée pour le personnel
- Permanence au sein du service des ressources humaines (RH)
- Absence : groupe de travail participatif : mesures d'améliorations et solutions
- Présentation, échanges et discussion sur le budget 2020

## La Commission paritaire

a repris ses fonctions et a été convoquée une fois en 2019.

2019  
une année  
de recons-  
truction des  
instances  
institution-  
nelles



## 2 Les grands défis de 2019

La Maison de Vessy avait sur sa route quelques grands défis opérationnels à relever en 2019, qui sont présentés ici de façon synthétique sans ordre d'importance.

- ✓ Constitution d'un comité de direction (CODIR): recrutements et création d'une dynamique d'équipe
- ✓ Constitution d'une communauté de cadres et création d'une nouvelle dynamique
- ✓ Election conforme et constitution non contestable d'une commission du personnel
- ✓ Validation du Projet Institutionnel (Cadres, Comité de directions (CODIR), Commission du personnel (CP), CA)
- ✓ Mise en conformité suite à l'inspection du Groupe Risque pour l'Etat de Santé et Inspection (GRESI) 2018 en passant de 25 à 0 recommandations
- ✓ Lancement et finalisation d'un marché public (AIMP) pour un système d'appel malade et d'anti-errance
- ✓ Déploiement du système d'appel malades choisi et de boucles anti-errances personnalisables pour les résident-e-s
- ✓ Déploiement d'un nouveau central téléphonique
- ✓ Lancement et finalisation d'un marché public (AIMP) sur le portefeuille d'assurances personnes
- ✓ Annuité 2016 : calcul et versement du rétroactif dans le respect des délais fixés par l'Etat
- ✓ Travaux préparatoires de basculement de PEP à VisionRH
- ✓ Suivi du chantier : finalisation et inauguration des passerelles, fin des travaux de rénovation du Bâtiment Principal, définition des extérieurs, cessation de l'exploitation du bâtiment Gomarín, suivi de la création du Foyer de Jour Alzheimer
- ✓ Renégociations de certains de nos contrats (pour tout ou partie) avec la banque Raiffeisen, les SIG
- ✓ Préparation du déménagement des résident-e-s de Gomarín au Bâtiment principal
- ✓ Préparation de l'ouverture de 3 lits UATR pour janvier 2020

*Une année  
en un  
coup d'oeil*



### 3 2019, année de validation du projet institutionnel

La nomination d'un nouveau Conseil d'administration et d'une nouvelle direction générale a permis de revoir et de finaliser en 2019 le précédent « Projet institutionnel » révisé par le Conseil d'administration antérieur.

Le projet institutionnel est un **élément central définissant les principales orientations stratégiques de l'institution**. Il décrit le « caractère » de l'institution et reflète la philosophie voulue par la Maison de Vessy. Il était donc indispensable que celui-ci fasse l'objet d'un consensus et c'est ce cheminement qui a été accompli en 2019. Les partenaires sociaux, les cadres, le comité de direction et le conseil d'administration ont porté ce projet et l'ont validé.

Pour atteindre notre mission, nous avons validé les principes suivants qui peuvent se résumer en trois mots clés :

#### Interdisciplinarité – Qualité – Ethique

- Garantir à chaque résident-e « **La liberté d'être soi** » en tenant compte de la dimension collective du lieu de vie
- Être au service des résident-e-s
- Dispenser des prestations de qualité pour satisfaire les attentes et les demandes des résident-e-s
- Garantir un haut niveau de qualité institutionnelle, tous services confondus, mise au bénéfice des résident-e-s(es), leurs familles et leurs proches
- Mettre à disposition un cadre de vie permettant au/à la résident(e) de se sentir chez lui/elle, de garder ses habitudes et de maintenir ses liens socio-familiaux
- Garantir la possibilité de choix et de décision du/de la résident(e) jusque dans les actes de sa vie quotidienne
- Maintenir et renforcer les capacités physiques et intellectuelles du/de la résident(e) en mobilisant ses ressources et son potentiel
- Promouvoir le questionnement éthique dans l'équipe pluridisciplinaire
- Respecter les choix de fin de vie et d'accompagnement du/de la résident(e) et de son entourage, notamment dans la rédaction de ses Directives anticipées

Fidèle à ses principes, celui notamment d'offrir à chaque résident-e « **La liberté d'être soi** » dans le respect du cadre institutionnel, la Maison de Vessy a accueilli des personnes de toutes origines, orientations et convictions, offrant ainsi le respect et l'ouverture permettant à toutes les sensibilités de se sentir accueillies dans la dignité. La qualité des prestations voulues, la qualité perçue par les résident-e-s(es) et leurs familles, sont restées un guide constant dans nos actions quotidiennes.

Ces principes nous ont accompagnés dans les choix faits en 2019 et orienteront encore nos actions les années prochaines.



## 4 Résident-e-s – chiffres clés 2019

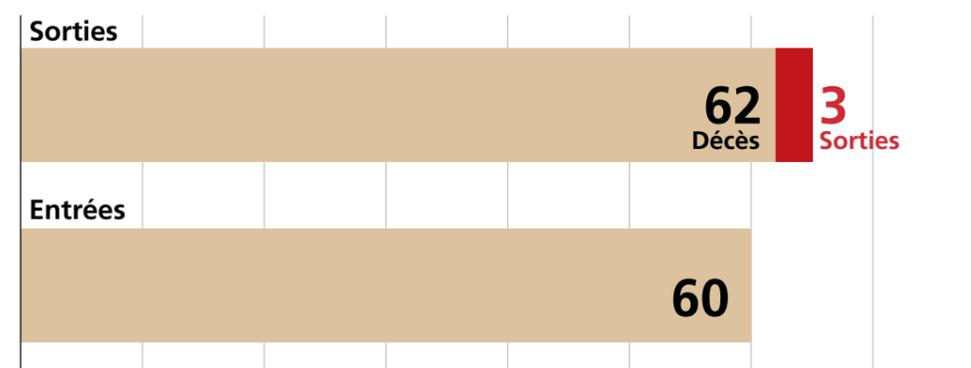
Le nombre de places à la Maison de Vessy en 2019 est de 220 lits longs séjours.

L'année 2019 se clôture sur un taux d'occupation à 96.7%.

La moyenne d'âge des résident-e-s de la Maison de Vessy est de plus de 88,3 ans, la médiane de 88,7 ans, en nette diminution par rapport à 2018. La durée de séjour est de plus de 3 ans et en augmentation par rapport à 2018.

*Des lits  
occupés à  
96,7%*

### Résident-e-s : entrants – sortants en 2019

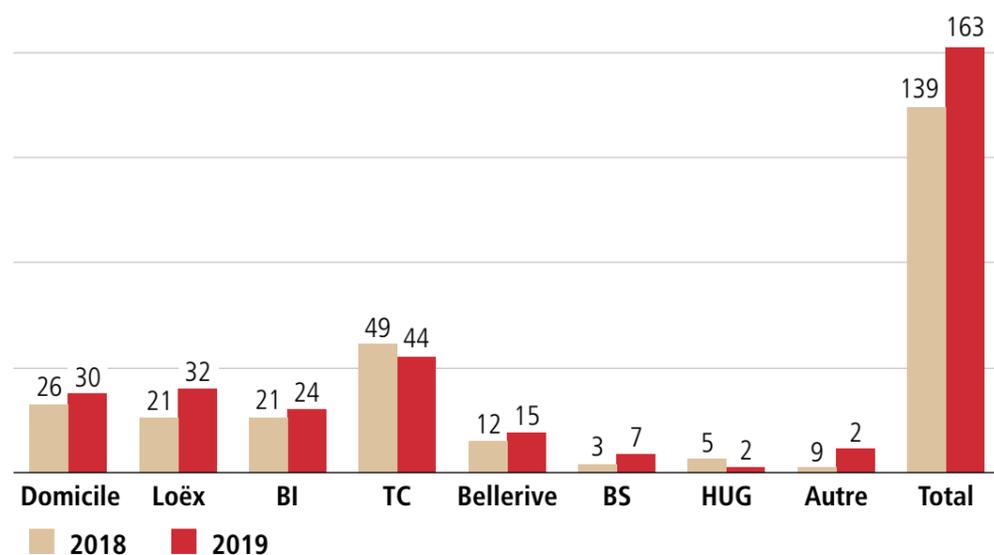


Le flux des résident-e-s en 2019 a été plus important qu'en 2018 de la façon suivante :

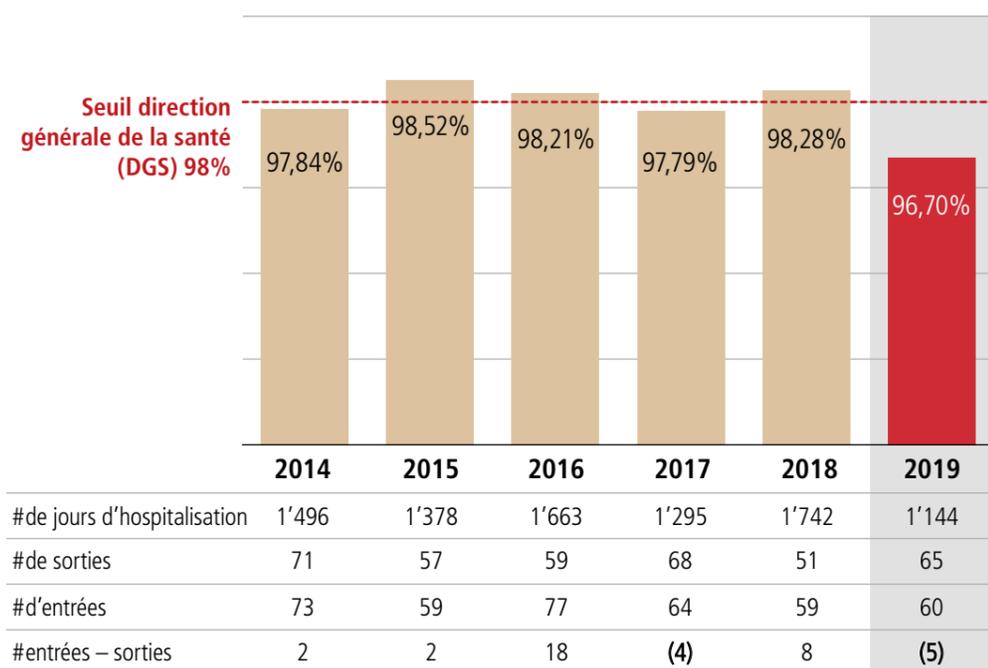
- un nombre de départs plus important, à savoir 62 décès (45 en 2018), soit une augmentation de 37.8%, et 3 départs voulus vers d'autres établissements médicaux-sociaux (EMS) par choix de vie, la plupart du temps pour y retrouver une connaissance ou un proche
- 60 nouveaux résident-e-s, dont 42 femmes et 18 hommes. Ce chiffre est quasi identique à celui de 2018

La provenance des demandes reste semblable à l'année précédente, soit majoritairement des différents sites des hôpitaux universitaires de Genève (HUG), un quart du domicile et une faible proportion des cliniques du canton.

### Provenance des demandes (2018-2019)



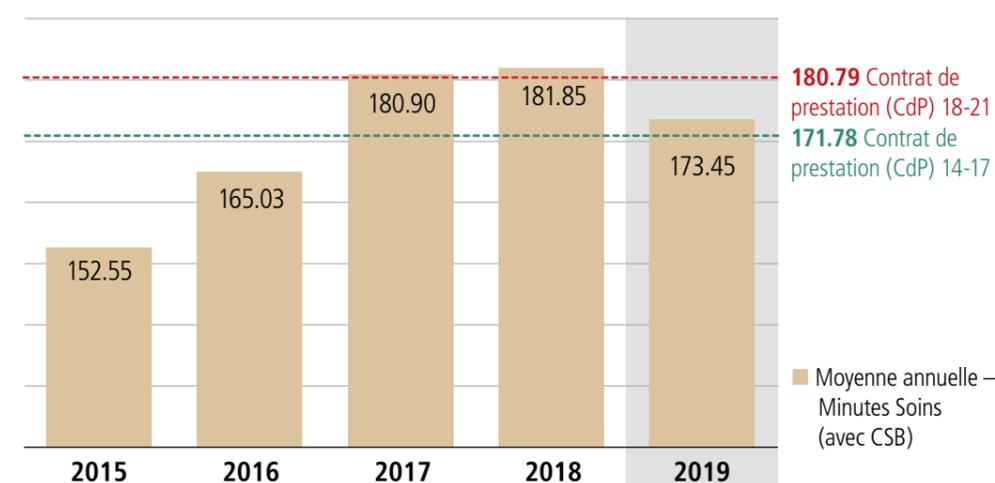
### Taux moyen d'occupation moyen en 2019



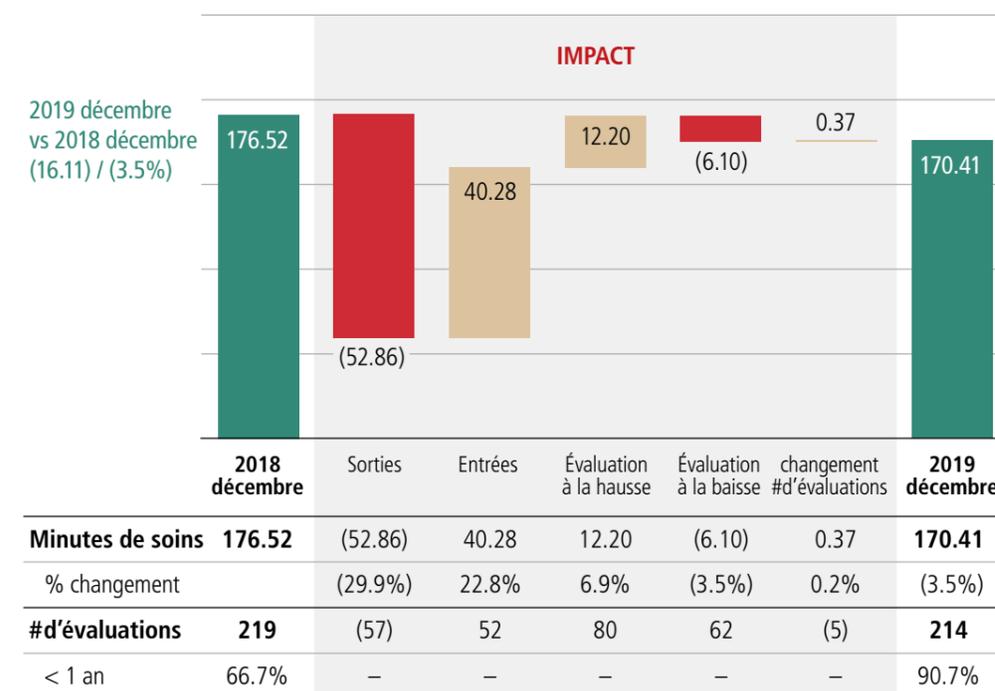
Le taux d'occupation a fléchi jusqu'au mois de septembre pour atteindre 94,44% au moment le plus critique. Une augmentation des entrées sur les trois derniers mois de l'année a permis d'atteindre 96,95 % de taux d'occupation en décembre.

Pour l'année 2019, le taux moyen atteint a été de 96.7%.

### Moyenne des minutes PLAISIR



### Etat comparatif au 31.12.2019



Moyenne		# d'évaluation mise a jour entre décembre 2018 et décembre 2019	
Minutes	(203.11)	165.79	# 165.79
Classe plaisir	(10.25)	8.79	% s/total évaluations 8.79

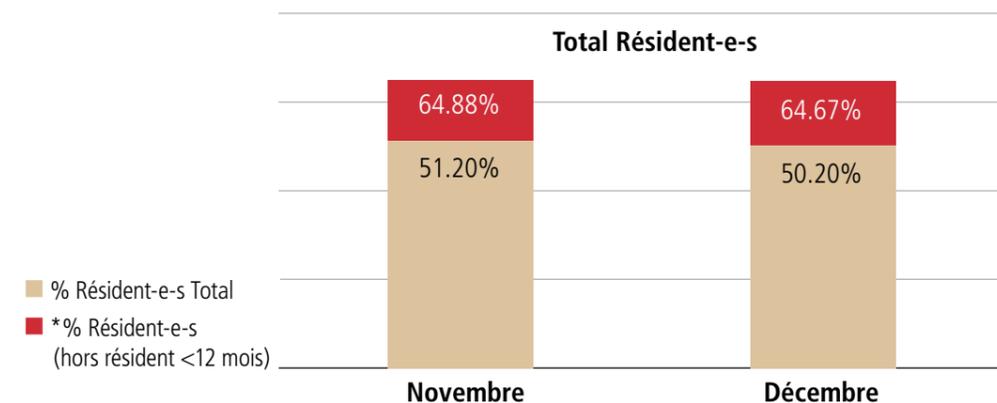
Le nombre important de décès a également eu un impact sur les minutes PLAISIR, soit un écart de 4,8% avec l'année précédente puisque le besoin requis en soins des personnes décédées était élevé et que les nouveaux arrivants présentent, de fait, une charge en soins moindre. La minute moyenne au 31 décembre 2019 s'élevait à 170.41, soit une baisse de 6.11 minutes (-3.5%) contre la moyenne minutes au 31 décembre 2018 (176.52).

## Allocation pour impotent (API)

Sur 215 résident-e-s à fin décembre 2019, 108 sont aux bénéficiaires d'une API (dont 83 au bénéfice de prestations complémentaires et 23 privées).

Sur ces 108 résident-e-s, 50 sont au bénéfice d'une API moyenne et 58 d'une API grave.

### API (novembre et décembre 2019)



	Novembre	Décembre
Total résident-e-s (hors UATR)	213	215
Total avec API	109	108
% avec API	51.17%	50.23%
Total résident-e-s < 12 mois	48	51
dont <12 mois avec API (entrée avec API)	3	3
% avec API (hors résident-e-s 12 < mois)	64.88%	64.67%

\*uniquement les résident-e-s étant en EMS depuis 12 mois sont éligibles à l'allocation pour impotent (Loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants art. 43 ss)

## 5 Rapport de la Direction des soins infirmiers (DSI)

L'inspecteurat GRESI de la DGS en novembre 2018 mettait en évidence l'absolue nécessité de mettre en conformité les pratiques professionnelles des soins à la Maison de Vessy. 25 recommandations ont été adressées, toutes majoritairement orientées vers les soins.

Un effort majeur a été consenti sur les 9 premiers mois de l'année afin de créer un univers conforme, stimulant, qui fasse progresser les pratiques métiers, pour le bien de tous les résident-e-s. Procédures, directives, formation, gestion de la qualité, tous les domaines ont été passés en revue.

L'inspecteurat de contrôle du GRESI de novembre 2019 a mis en évidence le fait que les 25 recommandations ont été atteintes dans un délai particulièrement court de 10 mois. **L'ensemble des points traités et des formations dispensées sont ventilés dans les paragraphes ci-dessous.**

### 5.1 S'agissant des résident-e-s

- La documentation des soins a évolué en 2019 tant sur le fond que sur la forme. Les notes des infirmières au dossier de soins se font dorénavant sous la forme de transmissions ciblées. Plus individualisées, plus personnalisées, les transmissions ciblées sont la norme pour la plupart des acteurs du réseau de soins genevois, répondant en cela aux exigences de l'inspecteurat GRESI. Pour les aides en soins, un diagramme a été déployé dans le dossier. Les activités de la vie quotidienne pour lesquelles les résident-e-s nécessitent des interventions de soins y sont répertoriées. Cela permet **une meilleure visibilité et un meilleur suivi** des soins proposés et prodigués aux résident-e-s. Dans le dossier de chacun d'entre eux, le bilan annuel de leur référent complète l'histoire de vie et fait évoluer leur projet de vie. La direction des soins a travaillé à l'élaboration de formations continues internes afin de former les collaboratrice-teur-s aux transmissions ciblées, au diagramme de soins, à la rédaction et à la mise à jour des projets de vie et histoire de vie, notamment.
- **Des colloques hebdomadaires interdisciplinaires** ont lieu dans chaque unité de soins afin de mettre à jour les projets d'accompagnements de vie et de soins des résident-e-s. Ceux-ci sont donc revus régulièrement et au minimum tous les six mois en situation stable. Lors d'un transfert à l'hôpital, lors de tout changement clinique significatif, le projet d'accompagnement est mis à jour.
- **La diététicienne a procédé à l'évaluation de tous les résident-e-s** en matière nutritionnelle à l'aune du test « MNA » (Mini Nutritional Assessment). Chaque résident-e, lors de son arrivée dans notre institution, puis au décours des colloques interdisciplinaires hebdomadaires, voit son évaluation nutritionnelle mise à jour et suivie par la diététicienne. Un rapport sur l'état nutritionnel de chacun de nos résident-e-s a été réalisé par une stagiaire finaliste de la Haute école de santé (HEdS), filière nutrition. Une formation sur l'observation de la prise alimentaire des résident-e-s, ainsi que sur les risques de fausses-routes a été dispensée à tous les collaboratrice-teur-s soins.

DSI, DAF,  
DRH :  
3 directions  
qui  
avancent  
dans la  
bonne  
direction

Rigueur

Suivi

Nutrition

## Derniers jours

Couplé à l'évaluation nutritionnelle, un suivi de l'hygiène bucco-dentaire des résident-e-s est assuré en collaboration avec le dentiste référent. Enfin, une formation sur les risques inhérents à la consommation d'alcool chez les aînés a également été dispensée à tous les collaboratrice-teur-s soins, ceci afin de sensibiliser ces derniers dans le cadre des prises en charge de plusieurs de nos résident-e-s qui vivent cette problématique.

- Une procédure dite de « soins des derniers jours » a également été déployée en 2019. Une formation autour de cette procédure a été dispensée et l'accompagnement des derniers jours de vie de nos habitants fait dorénavant l'objet d'un suivi interdisciplinaire. Axée sur le confort, le respect des directives anticipées ou des choix de fin de vie des résident-e-s, cette procédure prévoit une revue exhaustive de tous les points essentiels. **Il s'agit d'accompagner cette dernière étape de vie en s'assurant du confort du résident sur les plans bio-psycho-sociaux et spirituels.** Tout en offrant des soins de pointe en matière d'antalgie, la procédure permet d'offrir un accompagnement axé sur le plaisir, l'apaisement et se base sur la philosophie de soins.
- Pour les résident-e-s auprès desquels des mesures de contraintes doivent être mises en œuvre afin de protéger leur intégrité, quelles qu'en soient les raisons, une nouvelle procédure a été déployée et est utilisée.
- La direction des soins, dans le cadre de l'amélioration de la prise en charge des douleurs de ses habitant-e-s, a repensé une charte douleur de la Maison de Vessy, qui stipule :

## Charte de la douleur

« À la Maison de Vessy, l'évaluation régulière de la douleur ou des douleurs de nos habitants est assurée par du personnel qualifié. Les traitements appropriés sont prescrits et administrés et de fréquentes réévaluations permettent de les optimiser. »

L'évaluation de la douleur nociceptive est effectuée à l'aide d'échelles reconnues internationalement, l'EVA, Doloplus®, Algoplus®, notamment. Une formation a été dispensée à tous les collaboratrice-teur-s des soins.

## Hygiène des mains

- Sur le plan de l'Hygiène des mains (HDM), les améliorations de pratiques se sont poursuivies en 2019. Ainsi, lors de la journée mondiale de l'HDM, la direction des soins a répété l'action andragogique des Didactobox, permettant à tous les soignant-e-s présents d'exercer leur habileté clinique à l'HDM.
- Afin de protéger ses habitant-e-s, les mesures de « zoning-grippe » ont été poursuivies. Ce programme a permis en 2019 d'éviter totalement la contamination des habitants par les virus de la grippe saisonnière. En effet, le

personnel de tous les services de l'EMS étant soit vacciné, soit porteur de masques de soins dans les zones sensibles où le contact rapproché avec les résident-e-s est la norme.

anti - grippe

- Des mesures de prévention appelées « gouttelettes » et « contact » en termes de prévention et contrôle des infections ont été mises en place. Le personnel vacciné/non vacciné est identifiable par des badges de couleurs différentes. La campagne de vaccination pour le personnel s'est déroulée en étroite collaboration entre la direction des ressources humaines et la direction des soins.
- Enfin, sous la houlette de notre médecin répondant, ainsi que de ses confrères, médecins de l'EMS et des médecins privés de nos habitants, 188 d'entre eux ont été vaccinés contre la grippe saisonnière.

## 5.2 S'agissant des collaboratrice-teur-s

Les collaboratrice-teur-s des soins ont vu leurs pratiques professionnelles évoluer considérablement durant l'année 2019.

- Suite à l'inspection de notre contrôleur de la DGS le GRESI, nous avons reçu 25 recommandations, dont 21 relevaient des prestations de soins. Un macro projet de mise en conformité a été lancé en janvier 2019, poursuivi sous la forme de plusieurs projets distincts tout au long de l'année. Il a abouti à une nouvelle inspection le 30 octobre 2019. **La Maison de Vessy est passée de 25 recommandations à 0.** Les inspectrices GRESI ont salué cette réussite.
- Différentes formations ont été dispensées à l'ensemble des collaboratrice-teur-s du secteur soins de la Maison de Vessy :
- Suivi nutritionnel, risque de fausse route et hygiène bucco-dentaire
- Transmissions ciblées et diagramme de soins
- Douleur et Soins des derniers jours (soins palliatifs)
- Projet de vie et Histoire de vie
- La consommation d'alcool et ses risques chez les aînés

Des éloges pour nos progrès

Ce travail de mise en conformité des pratiques métiers a nécessité un fort engagement des collaboratrice-teur-s des soins, mais également de ceux de l'animation, des femmes de chambres, de la diététique et des cadres qui se sont investi-e-s pour les former et les soutenir.

De nombreuses heures de séances de travail, de rédaction de procédures, de création de documents de référence et de formations ont mobilisés les collaboratrice-teur-s. S'agissant des formations mentionnées ci-dessus, ce ne sont pas moins de 92 jours de formations qui ont été dispensées (soit 736 heures) à l'interne et qui ont fait l'objet d'un remplacement systématique afin de garantir des conditions optimales aux collaboratrice-teur-s qui se formaient.

- Dans le cadre de la définition d'une nouvelle qualité d'encadrement à la Maison de Vessy, les réunions avec les praticiens-ciennes formateurs-trices ont repris en 2019. Un encadrement « type » pour les étudiant-e-s bachelor en soins infirmiers a été créé. Ces étudiant-e-s sortiront de leurs stages à la Maison de Vessy forts d'un solide apprentissage dans le domaine spécifique de la gériatrie.

### 5.3 S'agissant des projets aboutis ou en cours

Nouveau système anti-errances

- L'AIMP (Accord Intercantonal sur les Marchés Publics) pour un nouveau système d'appel malade a été conclu sans recours. La Maison de Vessy est donc dotée dorénavant d'un système d'appel malade fonctionnel et assorti d'un système anti-errance extrêmement performant. Ainsi, pour les résident-e-s qu'il convient de protéger des risques de se perdre, des boucles d'anti errances personnalisables sont programmées. **Cette sorte de clôture virtuelle maintient le sentiment de pouvoir aller à sa guise pour les résident-e-s, tout en sécurisant leurs déplacements** et leurs éventuelles sorties des limites du domaine.

Test de télé-médecine très satisfaisant

- Comme chaque année, la Maison de Vessy a participé à l'étude qualité organisée par les HUG sur la prévalence des plaies de pressions. Zoom-escarres.
- Une application de télé-médecine d'ARSanté a été testée en collaboration avec la HEdS et la Maison de Vessy. Les résultats ayant été très probants, nous utilisons dorénavant ce média pour communiquer via une tablette avec les spécialistes cliniques, évitant de nombreux surcoûts, comme le matériel de pansements qui est dorénavant livré via une commande sur l'application et directement facturée comme prestation LAMal. De plus, cette application permet également aux résident-e-s de ne pas se déplacer, les soins étant assurés par les professionnel-le-s de l'EMS ce qui augmente leurs compétences et habiletés cliniques en matière de soins des plaies complexes.
- Une étude clinique a été mise sur pied en matière de monitoring de l'incontinence en vue de promouvoir la continence des habitant-e-s. Le pilote a été réalisé en fin d'année, l'étude à proprement parler débutera en 2020.

### 5.4 S'agissant des bénévoles

- Les bénévoles poursuivent leurs activités de soutien, d'animation, de visites à nos habitants. **Nous nous appuyons sur une équipe forte de 26 bénévoles.** Trois réunions annuelles sont organisées et coordonnées par le directeur des soins et la responsable de l'animation. La Maison de Vessy a initié une négociation avec Caritas Genève, afin d'obtenir une formation modulaire pour les nouveaux bénévoles.





## 6 Rapport de la Direction administrative et financière (DAF)

### 6.1 Achats

Dans le but d'organiser et de contrôler tous les flux internes et externes, le service a repris la totalité des achats de la maison de Vessy : soins, intendance, hôtellerie, techniques, avec pour objectif le respect à part entière des mesures de contrôle interne.

Une supervision et une collaboration plus étroite ont été mises en place par la DAF avec la création de tableaux de bord pour le suivi des engagements.

La cuisine et l'animation ont également été incorporées en fin d'année et sont maintenant incluses dans le flux des demandes d'achat. Plusieurs changements importants ont été opérés cette année dans l'institution, dont celui de notre fournisseur pour les produits d'incontinence. Cette opération, menée en synergie avec la direction des soins, s'est poursuivie par étapes tout au long de l'année pour être pleinement effective en janvier 2020.

La collaboration avec la centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB) est devenue effective avec déjà quelques dossiers comme l'acquisition de matériel médical, ainsi que l'ameublement des bureaux administratifs du 4<sup>ème</sup> étage, du salon des résident-e-s et de l'accueil des familles. Elle se poursuivra durant l'année 2020.

*Optimisation  
de nos  
achats*

### 6.2 Service d'aide aux résident-e-s et aux proches (SAREAP)

Le SAREAP a poursuivi sa mission d'accompagnement des résident-e-s et de leurs proches lors de leur installation à La Maison de Vessy. Il a également accompagné et soutenu les proches lors de décès.

L'arrivée dans le cours de l'année de deux assistantes sociales a renforcé l'équipe Admission et SAREAP. Ces recrutements ont permis de bénéficier de connaissances spécifiques dans le domaine de suivi social des résident-e-s et des proches, ainsi que dans la composition des dossiers d'admissions. De nombreuses démarches ont été effectuées pour les résident-e-s, telles que les demandes de prestations complémentaires, la constitution des dossiers pour les déclarations d'impôts, les demandes d'allocations impotences, les changements d'assurances maladie ou encore des demandes de fonds pour couvrir certains frais.

Le SAREAP centralise et traite toutes les demandes de transport. Celles-ci sont restées stables, en effet, 1'175 demandes ont été traitées en 2019 (1'173 en 2018).

*Des  
admissions  
sans souci*

le  
12  
34  
resto

## 7 Services de l'exploitation

### 7.1 Cuisine et restauration

#### Repas servis

Les résultats de l'exercice 2019 mettent en exergue une augmentation du nombre de repas servis, tous repas confondus, de 0.36 % par rapport à l'exercice précédent, soit 748 repas annuels de plus, pour un total sur l'année de 207'243, auxquels s'ajoutent les 77'650 petits déjeuners annuels.

284'893  
« instants  
miam »

Cette augmentation s'explique dans les grands postes de la façon suivante :

+ 1'752 repas école de Veyrier

+ 1'846 repas au restaurant 1234

#### Activités spécifiques durant l'année 2019

Finalisation du concept et des travaux pour rendre le local de distribution des repas sur plateau en chambre conforme aux normes d'hygiène et de sécurité (pose d'une climatisation, faux-plafond et enduit du sol).

#### La restauration

##### Restaurant des résident-e-s

Durant l'année 2019, des spécialités types raclettes ou fondues pour l'ensemble des résident-e-s, par groupe de 24 environ, ont été mises en place. L'accent cette année a été mis sur le « friendly », soit sur l'ambiance dans le restaurant, afin d'assurer un moment particulièrement convivial à nos résident-e-s.

Cap sur  
la bonne  
ambiance

De plus en plus de résident-e-s souhaitent manger seuls et également manger au 1234, où ils peuvent voir du monde, en particulier « plus jeune » et actif, disent-ils. Nous accédons à leur demande et avons ouvert une salle supplémentaire au 1234 pour accueillir toute la clientèle (interne et externe) dans de bonnes conditions.

##### Restaurant « Le 1234 »

Chiffre d'affaires en augmentation de CHF 42'800 cette année dû à la présence de différents corps de métier du chantier de la MV, par l'augmentation de la fréquentation du personnel et des familles, notamment le dimanche.

Un partenariat de location de salle et de préparation de repas avec English School a été mis en place. Cela nous a permis, durant les vacances scolaires, de mixer les générations au 1234 durant le repas de midi. Les vendredis à 16h00, les enfants font un petit spectacle qui enchante nos aînés.

*Le sens  
de la Fête*

#### **Restaurant scolaire**

180 enfants de l'école de Pinchat y prennent place, en deux services distincts, 4 jours par semaine et sont attendus par certains habitants avec impatience.

#### **Manifestations et autres**

Comme chaque année, toutes les manifestations institutionnelles se sont déroulées dans d'excellentes conditions et dans une ambiance conviviale et détendue :

Escalade avec la Compagnie 1602, fête des beaux-jours, Noël des résident-e-s, Noël au restaurant des résident-e-s / famille, Nouvel An au restaurant des résident-e-s/familles, apéritif du personnel, Noël des enfants, marché de Noël.

### **7.2 Service technique**

#### **Les changements**

Le service de piquet a été réorganisé pour être conforme avec la loi B5 05, soit 7 jours/7 et 24 heures/24 pendant une semaine, jours fériés y compris, avec un principe de récupération des heures conforme au cadre légal et réglementaire.

#### **Les rénovations, dépannages, réparations et la maintenance**

85 chambres de résident-e-s ont été rénovées, incluant la plupart du temps la rénovation des murs, plafonds, boiseries, portes et sols et dans tous les cas le contrôle de toutes les installations électriques et techniques.

Tous les parquets du bâtiment Le Salève ont été remplacés.

2'405 demandes de dépannages et de réparations recouvrant tous les corps de métiers actifs à la Maison de Vessy ont été traités.

134 plans de maintenance ont été suivis, principalement sur le matériel médical (ODIM) et sur toutes les installations techniques (électricité, chauffage, production d'eau chaude, ventilation).

Un plan d'intervention systématique de prévention des légionnelles a été mis en œuvre avant toute nouvelle entrée de résident-e-s à la Maison de Vessy.

### **7.3 Services intendance et hôtellerie**

#### **Les employées de maison**

Chaque employée de maison nettoie dans sa journée environ 16 chambres et passe en moyenne 17 à 20 minutes par chambre (salle de bain incluse). Divers travaux leur incombent comme le nettoyage des bureaux, des sanitaires publics, du local vidoir et d'autres locaux des étages, ainsi que le réapprovisionnement du linge.

L'année 2019 a connu des changements de pratiques pour répondre à l'évolution de l'état de santé des résident-e-s, notamment dans les unités dites « protégées ».

*Un  
problème ?  
À votre  
service !*

#### **Les nettoyeurs**

Les nettoyeurs ont été mis à contribution, en plus de leur travail journalier et des préparations des salles et des fêtes institutionnelles, pour les déménagements/emménagements des bâtiments Beaux-champs et Gomarin et le nettoyage des chantiers.

La totalité des chambres ont été nettoyées de fond en comble sur l'ensemble du domaine, soit 2 à 3 chambres par semaine, par bâtiment.

#### **La lingerie**

En raison du nombre croissant de stagiaires dans les domaines des soins et de l'animation et de la nécessité de fournir globalement un nombre élevé d'uniformes, la lingerie a vu s'accroître le nombre de ses tâches en termes de nettoyage et de repassage.

Le tonnage annuel passe de 102'300kg en 2018 à 105'100 kg en 2019.

*De fond  
en  
comble*

*« En faire  
des  
tonnes »*





## 8 Service animation

Suite à l'inspection du GRESI réalisé en octobre 2018, sept recommandations étaient adressées au service animation, cinq points ayant été jugés non conformes et deux insuffisants. Un travail conséquent a été fourni pour répondre aux besoins et souhaits des résident-e-s tout en améliorant le suivi des observations en regard des activités menées auprès de ceux-ci, en voici la synthèse :

*Prise en main  
de la qualité de  
nos animations*

- Un concept d'animation a été rédigé par l'équipe d'animation et finalisé suite à la prise de fonction de la responsable du service
- Les activités des résident-e-s sont systématiquement documentées dans leur dossier informatisé. De plus, deux fois par année, les animateur-trice-s mettent à jour le suivi des activités et les besoins de chaque résident-e
- Le listing des activités dans le dossier informatisé du résident (DIR) a été repensé afin d'avoir une meilleure lecture de celles-ci. Par ailleurs, une nouvelle rubrique « activités individuelles » a été nouvellement ajoutée. Cette rubrique permet de mettre en avant les activités qui étaient déjà proposées par les animateur-trice-s, mais qui n'étaient pas référencées
- Afin de diversifier les activités individuelles, un nouveau prestataire externe a été engagé, les « clowns relationnels », à raison de 4 interventions par mois, principalement pour des visites en chambre. En outre, la bénévole de l'association Pattes tendues, qui intervenait déjà une fois par mois depuis quelques années, a augmenté ses visites à raison de deux fois par mois
- Les animateur-trice-s sont désormais présents à chaque colloque clinique prévu une fois par semaine et travaillent de manière interdisciplinaire à l'Histoire de vie et au Projet de vie des résident-e-s. Cela a permis de créer une dynamique d'équipe et de développer une meilleure communication et organisation concernant la gestion du quotidien, la préparation des fêtes institutionnelles ainsi que les projets futurs
- Nous avons également rendu plus visibles les activités de l'animation par la création d'un planning d'animation par bâtiment, qui est distribué chaque fin de semaine et également affiché

À la suite du contrôle GRESI d'octobre 2019, toutes les recommandations ont été atteintes.

## 9 Manifestations institutionnelles et autres



**08.06.19 Forum des Résident-e-s et familles** : ce forum a été animé par Madame Moine sur le thème de l'évolution de la Maison de Vessy. Une dizaine de familles étaient présentes ainsi que quelques résident-e-s. A la suite de la présentation, un temps était dédié aux questions qui ont été nombreuses. Une synthèse a été envoyée aux familles ainsi qu'aux résident-e-s qui le souhaitaient. Lors de ce Forum, la direction générale a évoqué sa volonté de pouvoir proposer des chaînes de télévision en plus des chaînes actuelles, qui correspondraient aux attentes et aux envies des habitant-e-s. Un sondage a été émis auprès d'eux, suite aux résultats duquel 6 chaînes de télévision supplémentaires (Animaux / Planet+ / TCM Cinéma / RTL9 / Mezzo / Melody) ont été choisies et seront déployées en 2020.

**22.06.19 Fête des Beaux-Jours** : cette année, la fête s'est déroulée à l'intérieur à cause du temps mitigé. Les résident-e-s ont profité d'animations musicales dans deux lieux distincts : Cafétéria 12 34 et salle à manger des résident-e-s. Ils ont également eu la possibilité de faire un tour de calèche qui a été fort apprécié.



**11.12.19 Escalade** : Cette année nous avons convié la Compagnie 1602 à commémorer l'Escalade avec nous, ainsi que les danseur-euse-s folkloriques de la Matze et de la Colombière. Trois sangliers à la broche (si, si !) ont été servis et ont ravés les papilles de chacun! Environ 350 personnes étaient présentes, parmi lesquelles l'exécutif de la commune, les administrateur-trice-s de la Maison de Vessy, les médecins de l'établissement, l'association des intérêts de Veyrier, la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CEG), certains de nos prestataires et fournisseurs de l'année.



**01.08.19 Fête nationale** : goûter champêtre dans le jardin en présence d'un grand nombre de familles, du magistrat en charge du département, de l'exécutif communal, des administrateur-trice-s de la Maison de Vessy et des cadres de l'institution. Nous avons pu profiter de diverses animations musicales typiquement suisses: les sonneurs de toupins, le cor des alpes, mais également le trio « Suisse Chérie » qui venait pour la première fois à la Maison de Vessy. Cette animation a été forte appréciée.

**24.08.19 Cérémonie du souvenir** : la direction générale a souhaité repenser cet événement si particulier et chargé en émotions. Un groupe de travail a été créé, principalement constitué de soignant-e-s et d'animateur-trice-s. Alors qu'avant, cette cérémonie couvrait une période de 7 mois, une seule date a été fixée pour 2019.



**18.12.19 Fête de Noël des Résident-e-s** : les bénévoles ont été conviés et ont répondu présents afin de partager ce moment convivial. La fête s'est déroulée dans trois lieux distincts. Chaque lieu avait son duo de musiciens. Selon la tradition, les cadeaux des résident-e-s ont été distribués après le repas. Tous ont été contents et parfois même émus en les découvrant. Environ 450 personnes étaient présentes.

**29.11.19 Marché de Noël** : les stands de diverses unités de la Maison de Vessy, ainsi que 4 stands externes étaient réunis aux salles Nant 1 et 2. Le marché a eu le succès escompté. L'implication des soignant-e-s et des animateur-trice-s durant des ateliers a favorisé la créativité des résident-e-s et permis cette belle vente. Des flyers ont également été distribués dans les immeubles des alentours. Une prestation musicale l'après-midi a été appréciée et nous avons également eu la visite des enfants de la crèche « La Cigogne ».

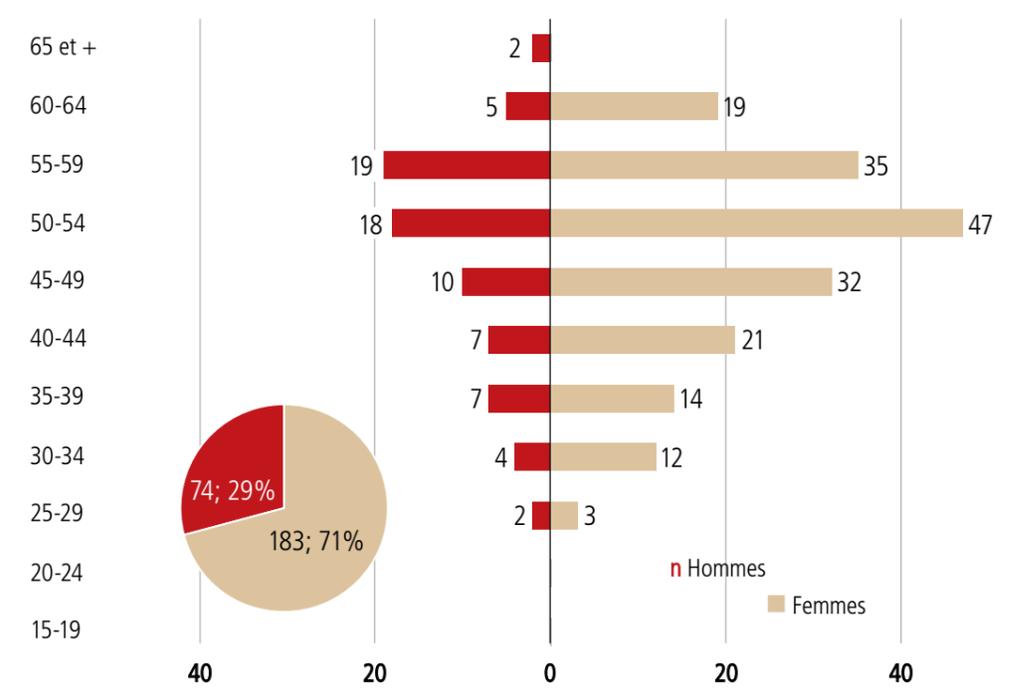




## 10 Rapport de la Direction des ressources humaines (DRH)

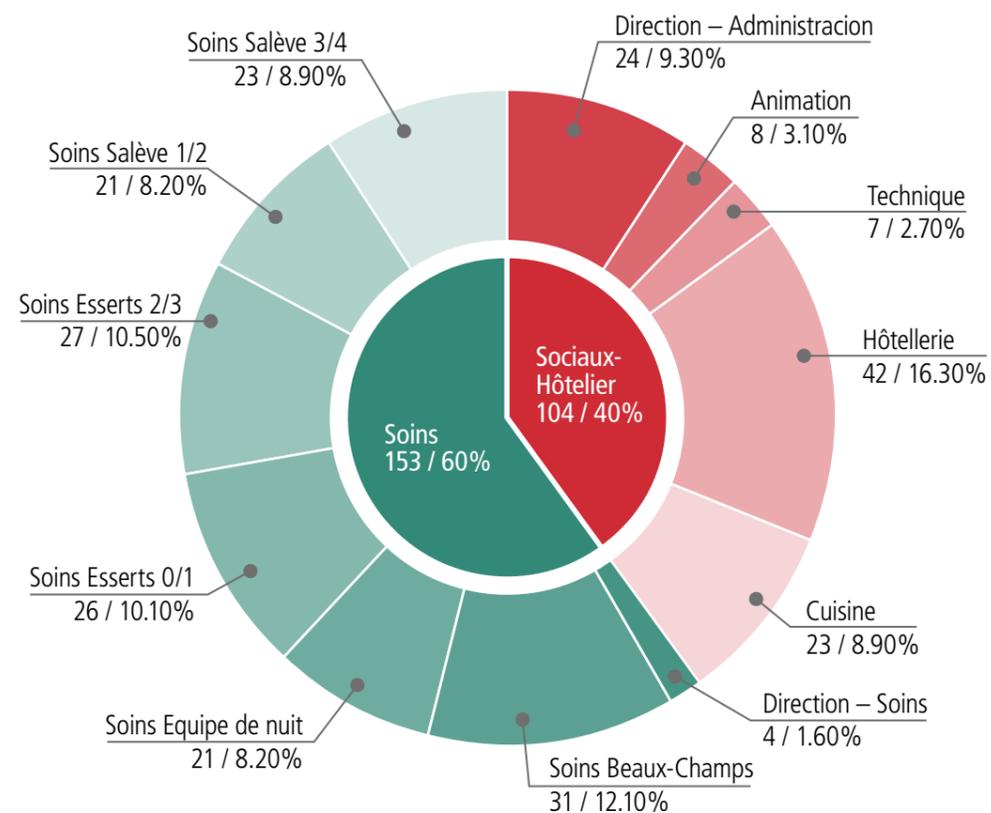
### 10.1 Collaboratrice-teur-s – Chiffres clés 2019

Pyramide des âges (employé-e-s) CDI au 31.12.2019



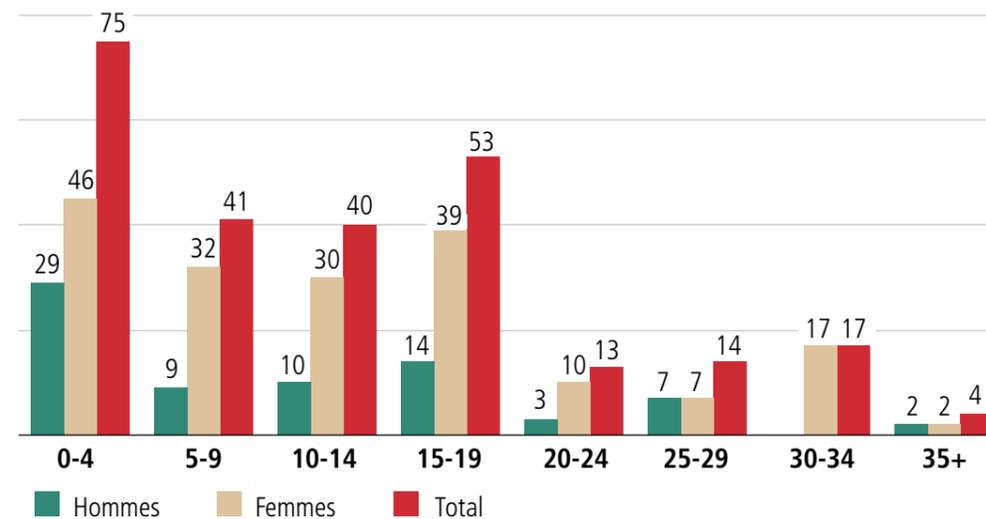
La Maison de Vessy compte parmi ses employé-e-s 71% de femmes pour 29% d'hommes. 73% de l'ensemble des employé-e-s de la Maison de Vessy est âgé de 45 ans et plus. La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans chez les hommes.

### Répartition de l'effectif 2019

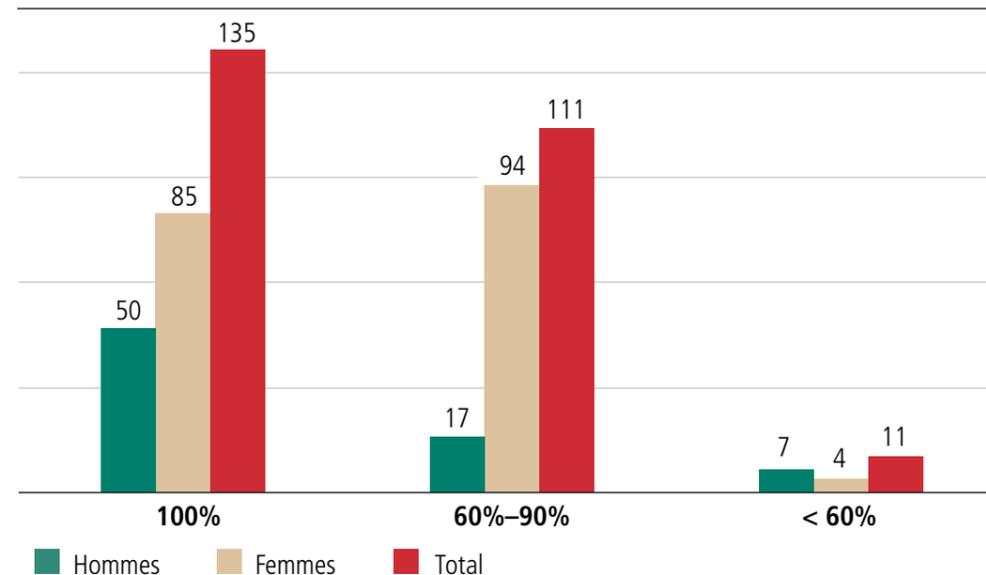


L'effectif de la Maison de Vessy est réparti en deux grands pôles d'activités. Le secteur des soins, plus largement représenté, compte 60% des effectifs et emploie ainsi 153 collaboratrice-teur-s. Les secteurs sociaux-hôteliers qui englobent 5 services différents schématisés en rouge / rose sur le graphique ci-dessus, regroupent 40% de l'effectif avec 104 collaboratrices et collaborateurs actifs.

### Ancienneté (employé-e-s) - contrat à durée indéterminée 2019



### Taux d'activité - contrat à durée indéterminée 2019



Parmi les collaboratrice-teur-s de la Maison de Vessy, 135 personnes, soit près de 53% des effectifs, travaillent à plein temps. 111 personnes, soit un taux de 43% de nos collaboratrice-teur-s, travaillent à temps partiel allant de 60 à 90% d'activité et seules 11 collaboratrice-teur-s sont sous contrat à moins de 60%.

La prise de fonction début août d'une direction des ressources humaines a permis de finaliser la constitution du comité de direction et d'apporter les forces vives nécessaires à la reconstruction de la direction des ressources humaines de l'institution.

Plusieurs grands dossiers RH ont mobilisés les ressources et compétences du dicastère et du comité de direction tout au long de l'année, parmi lesquels :

## 10.2 Suivi du rapport de la Cour des Comptes

Une  
sacrée  
réorganisation

La Cour des Comptes a émis, suite à son audit RH de 2018, de nombreuses recommandations à l'attention de la Maison de Vessy, notamment en matière de gouvernance des ressources humaines.

Le rapport de la Cour a fait état de nombreuses lacunes constatées au sein du service RH et a recommandé de le renforcer rapidement afin qu'il puisse disposer des ressources et des compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'institution.

Dès son arrivée, le directeur des ressources humaines s'est penché sur la nouvelle organisation RH voulue pour la Maison de Vessy. **L'organisation, le fonctionnement et la répartition des rôles, des responsabilités et des tâches du service des ressources humaines dans son ensemble, jusqu'à et y compris les aspects de suppléance ont été revus.** Cette proposition de réorganisation, approuvée par le comité de direction, a fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des cadres de la Maison de Vessy.

Suite à cette analyse fonctionnelle et dans une logique de cohérence organisationnelle, l'activité de la rémunération, qui avait été déléguée à la DAF, a été réintégrée au sein du service RH. L'engagement d'une spécialiste salaires/assurances sociales a été décidé pour une prise de fonction en 2020.

La rédaction et l'élaboration **de directives RH et de procédures** de chacun des processus clés en matière de ressources humaines ont débuté en 2019 et se poursuivront dans le courant de l'année 2020.

Les nouveaux textes et documents établis ou édictés par la Maison de Vessy sont désormais validés par une ressource juridique externe et ainsi certifiés conformes à la législation en vigueur.

Chaque procédure finalisée est présentée dans un colloque ad hoc à l'ensemble

des cadres de la Maison de Vessy. Toute nouvelle procédure est ensuite relayée dans les équipes par les chef-fe-s de services, cadres de l'Institution. Enfin, chaque nouvelle procédure est publiée dans l'Intranet de la Maison de Vessy et donc consultable par le personnel en tout temps.

Un document intitulé «Autorités compétentes», qui définit les responsabilités de signatures du Conseil d'administration et/ou de la direction générale par délégation à chaque étape de vie RH du collaborateur-trice, fonctionnaire ou non, et demandé par la Cour des Comptes a été rédigé, validé par le CA. Ce document a naturellement fait l'objet d'une présentation à la CP ainsi qu'à l'ensemble des cadres de la Maison de Vessy.

La direction des ressources humaines a notamment revu l'ensemble de ses contrats de travail.

## 10.3 Annuité 2016

À l'instar de l'ensemble des offices du petit Etat et des régies publiques autonomes, **la Maison de Vessy a été confrontée au remboursement de l'annuité 2016** pour l'ensemble de ses collaboratrice-teur-s éligibles.

Défi  
relevé

En effet, le Tribunal fédéral ayant décidé dans son arrêt du 7 juin 2019 de donner raison à la justice genevoise et confirmant ainsi une première décision rendue en juin 2018 par la justice, il a donné tort au Conseil d'Etat qui a ainsi dû verser l'annuité 2016 aux fonctionnaires. Au total, selon les calculs du Canton, plus de 40'000 fonctionnaires étaient concernés - ceux du petit Etat, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs des régies publiques autonomes.

Cet exercice de calculation complexe, de recherches d'informations, et de consolidation de données aura représenté plus de 500 heures de travail pour les différentes ressources internes et externes de la Maison de Vessy.

Grâce au déploiement de ce dispositif et à l'investissement considérable des différentes ressources internes et externes mandatées sur ce projet d'envergure, la Maison de Vessy a été en mesure de respecter les délais et d'effectuer le versement rétroactif de l'annuité 2016 comme prévu à la fin du mois de novembre 2019 à l'ensemble des personnes éligibles au sein de son Institution.

Cette injonction supplémentaire honorée dans des délais spécialement serrés a généré un surplus de travail ajouté à la tâche courante d'ores et déjà très importante et a demandé à l'ensemble des acteurs concernés, flexibilité, adaptation, réactivité et engagement.

Le projet a été accompagné d'une communication commune direction des ressources humaines/direction générale pour l'ensemble du personnel de la Maison de Vessy au travers de laquelle le CODIR a informé les collaboratrice-teur-s, expliqué les étapes et remercié les différents intervenants.

Abandon du logiciel PEP et travaux préparatoires pour reprise de la plateforme VisionRH

#### 10.4 Migration informatique

Les constats faits quant à l'inadéquation du logiciel PEP avec les besoins spécifiques d'un établissement public autonome (EPA) soumis à la B5 05 ont amené le CODIR à proposer au CA, qui l'a validé, la reprise de la plateforme de gestion du temps, des absences et des salaires VisionRH.

Ces travaux préparatoires ont **permis de mettre à jour l'ensemble des données RH de chaque collaborateur-trice** et d'avoir un socle solide en termes de données administratives, de gestion du temps, des formations, des évaluations, des salaires, y inclus le workflow avec les différentes entités externes (CPEG, etc.). A terme, le retour dans cette plateforme informatique va permettre de bénéficier de tous ses avantages, dont le suivi systématique des évaluations (échancier), le workflow des demandes de formations, etc.

**La Maison de Vessy a pu compter sur le précieux et indéfectible soutien de son partenaire les HUG** et bénéficier ainsi de sa maîtrise technique de la nouvelle plateforme et de ses compétences en gestion de projet. Cet accompagnement serré fût indispensable pour permettre, dans les délais impartis, la construction et la mise en place d'un système efficace pour une exploitation efficace à partir du 1er janvier 2020.

La Maison de Vessy déploiera désormais l'ensemble de ses activités RH sur la plateforme et se réjouit d'ores et déjà de poursuivre avec cet outil répondant pleinement aux besoins de notre institution.

#### 10.5 Médecine du travail (MT)

Dans un souci de bien-être de ses collaboratrice-teur-s, la Maison de Vessy a contractualisé un partenariat avec trois médecins du travail regroupés dans un même cabinet médical afin de déployer pour l'Institution un processus de gestion de l'absence efficace et pérenne, ainsi que garantir un processus de recrutements conforme.

Afin d'accompagner au mieux la Maison de Vessy, les 3 médecins dudit cabinet interviennent à différents stades du cycle de vie du collaborateur-trice et procèdent notamment:

- aux examens médicaux précédant l'embauche de tout nouveau candidat-e au sein de l'Institution, émettant des réserves, le cas échéant
- à la détermination de l'aptitude professionnelle au retour d'une absence pour accident ou maladie et d'un éventuel reclassement professionnel
- à des évaluations des risques concernant la sécurité et la santé des collaboratrice-teur-s
- à des propositions de mesures d'améliorations des conditions de travail, notamment en matière d'ergonomie au poste de travail
- à l'évaluation des risques et solutions en matière d'absence répétées de courtes durées, dites absences perlées.

Ils apportent une attention toute particulière aux personnes à risque, les apprenti-e-s, les femmes enceintes, celles qui allaitent, etc.

Un + pour nos collaboratrice-teur-s

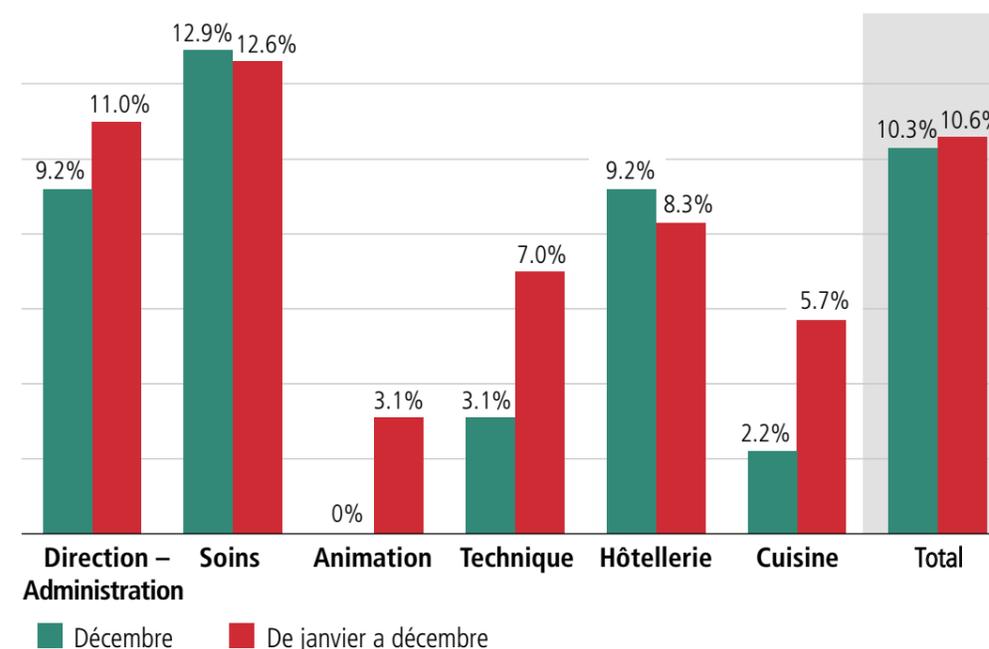
#### 10.6 AIMP Assurances de personnes et absences

Afin de renouveler ses contrats d'assurances maladie/accident arrivant à échéance à la fin décembre 2019, la Maison de Vessy a lancé un AIMP en automne 2019.

Pour des raisons de respect de la conformité dans la méthodologie spécifique y relative, la Maison de Vessy s'est faite accompagner dans cette démarche. Pour préparer au mieux cet appel d'offres et procéder à une analyse préalable de la sinistralité, la Maison de Vessy a regroupé l'ensemble des données liées aux collaboratrice-teur-s de l'Institution concernant les absences, les données salariales, ainsi que celles liées à la couverture d'assurance initiale et ce sur les 3 dernières années.

Les différents acteurs internes et externes mandatés sur ce projet se sont réunis à maintes reprises afin de construire le dossier AIMP et respecter ainsi les nombreuses et différentes étapes du processus pour parvenir dans les délais à la clôture du dossier AIMP Assurances de personnes. La Maison de Vessy termine 2019 et débutera désormais 2020 avec une couverture en bonne et due forme et de nouvelles conditions d'assurances maladie et accident pour l'ensemble du personnel de l'Institution.

Contrat à durée indéterminée – Absences maladie uniquement



## Renforcer le bien-être au travail pour réduire l'absentéisme

La problématique de l'absence est un sujet récurrent et majeur au sein de la Maison de Vessy qui présente un taux d'absence historiquement très élevé. Des mesures devront impérativement être prises courant 2020 pour tenter d'endiguer ce problème en partenariat avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, la dimension de bien-être au travail, un trend incontournable de toute organisation soucieuse de ses collaboratrice-teur-s, devra être évoquée et développée dans le même temps. Le partenariat conclu avec la médecine du travail participe aussi aux mesures prises et aux processus à développer dans la recherche constante de solutions satisfaisantes relatives à la thématique précitée, pour l'ensemble de notre Institution.

### 10.7 Turnover 2019

Effectif au 01.01.2019 : 261

Effectif au 31.12.2019 : 257

Départs en 2019 : 13

**Turnover : 5 %**

Le taux de rotation (ou turnover en anglais) est le rapport entre le nombre de départs et l'effectif moyen employé par l'établissement pendant un exercice comptable (une année civile).

*Ce taux est de 5% pour l'année 2019. Il est donc considéré selon les experts, comme relativement faible. Un faible taux de turnover, reflète bien souvent une bonne politique RH et managériale et indique un climat social sain dans l'entreprise.*

### 10.8 Vaccination

La Maison de Vessy a procédé en 2019 à sa traditionnelle campagne de vaccination contre la grippe. La direction générale et la direction des soins ont fait la promotion de cette pratique préconisée par le corps médical, auprès des équipes et des cadres de l'institution, rappelant les potentielles lourdes conséquences pour les populations à risque.

Cette campagne a rencontré un franc succès à la Maison de Vessy qui a ainsi vacciné en 2019 188 résident-e-s et 117 collaboratrice-teur-s sur 293 au total, issus de tous les services de l'Institution, ce qui représente 39.94% de l'ensemble du personnel.

Pour le personnel soignant uniquement, 51 des 173 collaboratrice-teur-s du service se sont fait vacciner, soit une proportion de 29.48%, un record en comparaison annuelle.

Anti-grippe bis

Par rapport à l'année 2018, le nombre de personnes vaccinées a quadruplé pour l'ensemble de l'Institution et le nombre de vaccinations du personnel soignant a été multiplié par 5.

La direction des soins a piloté ce programme de vaccination basé sur la campagne de l'OFSP, renseigné et communiqué aux collaboratrice-teur-s, en collaboration avec le service des ressources humaines, les modalités (dates, horaires et lieu) de la vaccination contre la grippe saisonnière.

Un courrier de préinscription a été envoyé aux collaboratrice-teur-s à la fin du mois d'octobre dès réception des vaccins à administrer.

En s'apercevant de l'ouverture de la campagne de vaccination, de nombreux collaboratrice-teur-s non-inscrits se sont également fait vacciner.

Notre campagne de prévention prévoit également la mise en place d'un zoning, dès le seuil épidémique franchi.

Dès l'atteinte du seuil épidémique, le port du masque est rendu obligatoire à l'ensemble des collaboratrice-teur-s non-vacciné-e-s, et pour les autres, le port du badge est requis dès le déclenchement du zoning. Pour l'année 2019, la direction des soins a opté pour le visuel infra :





## 10.9 La Maison de Vessy: une entreprise formatrice

En 2019, la MV a contribué à la promotion de la relève de la façon suivante :

### Dans la direction des soins

- 9 étudiant-e-s de la filière bachelor en soins infirmiers, sur les trois années de formation, encadrés par nos praticien-nienne-s formateur-trice-s et nos référent-e-s des unités
- 1 étudiante de la filière bachelor en diététique, une finaliste de 3ème cycle. Par contre, la seconde étudiante de 2ème cycle prévue en fin d'année ne s'étant pas présentée, son stage a été annulé
- 15 étudiant-e-s pré-HEdS toutes filières confondues
- 6 stagiaires ASA de l'école d'ASSC ont bénéficié de stages de plusieurs semaines et de l'encadrement de leurs pairs
- 4 apprenti-e-s assistant socio-éducatif (ASE) ont poursuivi leur stage de deuxième et troisième cycle d'apprentissage
- 2 stagiaires ASA de l'OrTra ont effectué leur stage de 8 mois
- 2 stagiaires aide soignantes ont bénéficié de stages
- 3 stagiaires ambulanciers ont pu effectuer leur immersion dans les soins de base
- 5 écolier-ère-s des filières maturités professionnelles des écoles de culture générale de Genève ont effectué leur stage complémentaire
- 10 stagiaires de tous horizons ont effectué des stages d'observation de diverses durées
- 2 stagiaires de l'institut de formation Formacare ont effectué leur stage final et de certification
- Enfin, 5 personnes au bénéfice des mesures d'activités de réinsertion (AdR) de l'Hospice Général ont collaboré à la Maison de Vessy

### Dans l'exploitation

- La cuisine a encadré 1 apprenti de 1ère année en AFP, 1 apprenti de 1ère année de Certificat fédéral de capacité (CFC) et 1 apprenti de 3ème de CFC.

### Dans l'administration

- La DRH a encadré 2 apprenti-e-s CFC en 2ème et 3ème année.

*Assurer  
la relève et  
l'avenir*



## 11 Système de contrôle interne (SCI)

Le comité de pilotage SCI, composé des membres de la direction et de la chargée de projet qui le préside dès 2018 a poursuivi ses travaux en 2019, soit 9 séances durant l'année. La prise de fonction en juillet 2019 de la nouvelle chargée de projet a permis de structurer l'activité de ce comité, dont le périmètre a été porté toute la première partie de l'année par la direction générale.

**La structure de séances mise en place**, permet de traiter systématiquement les aspects de contrôle interne (procédure/directive), les suivis d'audit et d'inspection, les projets institutionnels, dans le but de renforcer le contrôle interne et d'accroître la gestion de la qualité institutionnelle.

- ✓ **Les procédures et directives:** un grand nombre de documents officiels de la Maison de Vessy a été rédigé et validé, puis présenté lors de colloques des cadres et mis sur l'intranet de l'institution, soit 6 directives, 9 procédures, 2 formulaires de demandes et 1 manuel d'utilisation, qui ont trait aux thématiques des différentes directions (DG, soins, RH et finances).
- ✓ **Les projets:** ont porté sur l'AIMP du nouveau système d'appel malade et de téléphonie, ainsi que le déploiement du projet, l'AIMP Assurances portefeuille personnel et son déploiement, la reprise de la plateforme VRH et la bascule entre le logiciel PEP et VRH et la préparation de son déploiement pour janvier 2020. Ces trois projets ont été pilotés avec succès, et dans le respect des délais requis.
- ✓ **Les audits:** Cour des Comptes, Service de l'audit interne de l'Etat et réviseurs aux comptes ainsi que l'inspection GRESI, ont été suivis et les documents y relatifs créés et mis à jour systématiquement.
- ✓ **La qualité institutionnelle:** en 2019 elle a essentiellement été synonyme de qualité des soins et s'est concentrée sur les travaux préparatoires relatifs à la gestion des incidents et événements indésirables graves (EIG). Toutes les procédures ont été rédigées, ainsi que les documents types (formulaire de déclaration, etc.). Les cadres ont été formé-e-s à l'interne sur ces concepts. Les EIG sont déclarés et traités depuis 2019. Les cellules incidents constituées de collaboratrice-teur-s MV seront à déployer en 2020.



Notre quête :  
top qualité  
à tous  
les niveaux

## 12 Labels



### AIECD

L'évaluation régulière de la douleur ou des douleurs de nos habitant-e-s est assurée par du personnel qualifié. Nous sommes fiers d'être un centre de soins labellisé par l'Association Internationale Ensemble Contre la Douleur, (AIECD).



### LABEL 1+

Notre institution arbore fièrement depuis plusieurs années le « label 1 + pour tous, Employeur responsable »

Pour rappel, ce label est une reconnaissance décernée aux acteurs publics et économiques du canton et il est gratuit. Il est destiné aux entreprises qui engagent, à compétences égales, des personnes sans emploi résidant à Genève et qui favorisent le retour sur le marché du travail de personnes qui ne bénéficient pas de tous les avantages pour retrouver un emploi, soit en raison de leur âge, d'un handicap, d'une interruption volontaire de leur parcours professionnel ou d'une période de chômage trop longue. En 2019, la Maison de Vessy a poursuivi dans sa lancée et a bénéficié une fois encore dudit label d'employeur responsable.



### Fourchette verte seniors et Fait maison

Le restaurant de la Maison de Vessy, le 1234, est détenteur de différents labels qualité dont l'appellation reconnue « fourchette verte » et le label interne « Fait maison ».

Fourchette verte est un label santé décerné aux restaurants qui proposent un plat du jour équilibré en respectant les critères de la pyramide alimentaire suisse.

Il s'agit d'un label de restauration de **qualité**, qui s'investit de manière à promouvoir des modes d'alimentation et de vie sains, cherche à concilier plaisir et santé, dans le cadre de la **promotion de la santé** et la prévention de certaines maladies (cancers, pathologies cardio-vasculaires et obésité). En améliorant les connaissances en matière d'alimentation et de santé, Fourchette verte tente de modifier non seulement le comportement des restaurateurs mais également, par effet démultiplicateur, celui des consommateurs

**Le label « Fait maison »**, mis en place depuis le 1er septembre 2013, est une appellation interne qui concerne tous les mets confectionnés à la Maison de Vessy avec des aliments frais non cuits (séchés, congelés, bruts ou de 4ème gamme, tels que les légumes épluchés ou coupés, les viandes et poissons coupés et parés, ainsi que les œufs). L'utilisation de pain, pâtes alimentaires crues ou sèches, de fonds et bouillons, de charcuterie, épicerie et fromages est également tolérée.

Ces confections faites maison sont mentionnées au menu avec le logo



## 13 Remerciements

La Maison de Vessy remercie ses nombreux partenaires, qui l'ont accompagnée tout au long de l'année 2019, pour leur soutien, leur engagement et leur exceptionnelle collaboration.

La Maison de Vessy adresse tout d'abord ses plus sincères remerciements à son magistrat, M. Mauro Poggia pour son réel soutien, mais aussi pour sa présence lors de fêtes institutionnelles à deux reprises en 2019.

La Maison de Vessy souhaite naturellement remercier la direction générale de la santé en la personne de son directeur, M. Adrien Bron, et en celle de M. Laurent Mauler. Nous poursuivons en remerciant tous les collaboratrice-teur-s du département avec qui nous avons régulièrement échangé en 2019, notamment Mme Sabrina Cavallero et M. David Riat.

En 2019, la Maison de Vessy a étroitement collaboré sur de nombreux projets avec les HUG, et remercie le directeur général, M. Bertrand Levrat, d'avoir rendu cette collaboration possible, ainsi que Mme Françoise l'Épée, M. Pierre Cartier, Mme Sandra Merkli, M. Ricardo Avenenti et l'ensemble de leurs collègues et collaboratrice-teur-s qui ont œuvré avec et pour nous.

La Maison de Vessy remercie également la CPEG, l'Hospice général, l'Association Alzheimer, imad, les SIG, le SPAD, le SPC, l'OCE, le service des votations, la Mairie de Veyrier, l'association des intérêts de Vessy, la FEGEMS, Medicalis et Adecco, la fiduciaire FIEF, la banque Raiffeisen, Acta SA et l'agence Trt.

La Maison de Vessy s'est adjoint les services de divers prestataires externes qui sont intervenus en 2019 sur des sujets divers et variés, comme la mise en conformité de l'institution, la formation des cadres, l'ADN et le branding de la Maison de Vessy. Ses plus vifs remerciements vont à Maître Constansa Sudre, M. Peter Mosimann, M. Philippe Cavin, Mme Natacha Calame et M. Philippe Cathélaz.

Nous souhaitons remercier chaleureusement le cabinet Vallat Partenaires et ses différents intervenants pour son accompagnement dans le cadre des AIMP pilotées avec succès.

La Maison de Vessy remercie naturellement les résident-e-s et leurs proches pour la confiance témoignée et les beaux moments d'échanges et de partage dans la transparence.

**La Maison de Vessy ne peut clore ce chapitre sans remercier chaleureusement et sincèrement l'ensemble de ses quelques 300 collaboratrices et collaborateurs qui travaillent au quotidien pour le bien-être et le bonheur de nos habitants, et qui font de cette institution une Maison où nous souhaiterions vivre lorsque nous serons âgés.**

*Des  
partenariats  
performants*

*m'*

**La liberté d'être soi**