

RAPPORT de CONTROLE le 04/10/2022  
EHPAD LES VERGERS à Thueyts\_07  
Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : Contrôle sur pièces  
Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : MUTUALITE FRANÇAISE ARDÈCHE DRÔME		Nombre de places : 46 places					
N° de l'ité	Thème	N° de la question	Réponse Oui/Non	analyse	Ecart/Remarques	Réponse de l'établissement	Conclusion et actions correctives attendues
1	Accueil du personnel	1.1 Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ? et joindre la procédure	OUI	Trois fiches "accueil. d'un nouvel arrivant." ont été remises : pour les ASH, les cuisiniers et les AS. Les documents, identiques dans leur contenu, diffèrent uniquement sur l'indication de la couleur des tenues selon les catégories professionnelles. La fiche pour les IDE et celles pour les autres catégories de professionnels de l'EHPAD n'ont pas été remises. Le document donne des informations pratiques : où trouver les masques, les tenues, les plannings, les fiches de tâches et les tableaux de traçabilité ainsi que les vestiaires. Il présente aussi les consignes d'hygiène à appliquer. Néanmoins, ce document ne correspond pas à une procédure d'accueil des nouveaux arrivants : il ne fait pas de présentation générale de l'établissement, n'indique pas une journée type du résident, l'organigramme ou des points de repère essentiels pour la prise de poste, ce qui peut mettre en difficulté les professionnels à leur arrivée. Une check-list du nouveau collaborateur existe. Elle mentionne qu'un livret d'accueil collaborateur est remis à l'arrivée d'un nouveau collaborateur.	REMARQUE N°1 : Toutes les catégories de métiers de l'établissement, notamment IDE, n'ont pas à disposition une fiche "d'accueil du nouvel arrivant". REMARQUE N° 2 : L'absence de mise en place d'une procédure du nouvel arrivant ne favorise pas une prise de poste efficiente et peut impacter la prise en charge des résidents.	REMARQUE N°1 : la fiche IDE a été jointe. REMARQUE N° 2 : Le complément des informations est indiqué dans le livret d'accueil remis à chaque salarié, toutes fonctions confondues. Livret d'accueil produit.	Le livret d'accueil des salariés de la résidence Les Vergers a été remis comme élément de preuve. Le document est particulièrement bien détaillé. Il présente des informations générales sur le groupe gestionnaire et l'établissement. Il indique la journée type du résident, l'organigramme global de l'établissement et des points de repère essentiels pour la prise de poste des professionnels. En annexe sont jointes les fiches pour les ASH, cuisiniers, AS et également IDE. Des consignes de sécurité complètent le document. Les professionnels ont également à disposition les chartes des droits/libertés des personnes accueillies et de la personne âgées dépendantes. Ce document peut valablement venir en remplacement d'une procédure d'accueil des nouveaux arrivants. <b>Les éléments de réponse sont satisfaisants. Les remarques N°1 et N°2 sont levées.</b>
		1.2 Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair ?	OUI	L'établissement ne dispose pas d'un dispositif d'accompagnement des nouveaux salariés, de type compagnonnage.			
2	Effectifs et qualifications	2.1 Existe-t-il un pool de remplaçants propre à l'EHPAD concernant exclusivement le soin : IDE, AS et autres professionnels paramédicaux (en dehors de l'intérim) ? fournir la liste constituant le pool avec les qualifications au 1er septembre 2022	OUI	L'établissement n'a pas de pool de remplaçants.			
		2.2 Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ? Et compléter le tableau joint.	OUI	L'EHPAD a recours à 5 agences d'intérim. De juin à août 2022, l'EHPAD a fait appel à 22 intérimaires : 1 IDE et 21 agents de soins, correspondant au total à 8,51 ETP.			
		2.3 Combien de CDD en ETP (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ? Et compléter le tableau joint.	OUI	A compter du 1er janvier 2022, l'établissement a recruté en CDD : 2 AS (ou personnel assimilé) pour 0,83 ETP, 3,16 ETP d'IDE et 2,91 ETP de faisant fonction d'AS (FFAS).			
		2.4 Quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	OUI	La direction de l'EHPAD propose des actions de soutien à son personnel : cf. commentaire question 5.3.			
		2.5 Combien de CDI d'IDE, AS et autres professionnels paramédicaux ont quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 ?	OUI	L'établissement enregistre 3 départs de CDI depuis le 1er janvier 2022.			
		2.6 Joindre la liste des CDI ayant quitté l'EHPAD depuis le 1er janvier 2022	OUI	Ces départs concernent 1 AMP et 2 AS de nuit. L'AMP (présente depuis 2017) a été licenciée pour inaptitude non professionnelle, à compter du 24/01/2022. 1 AS (en poste depuis 2017) a été licenciée pour inaptitude non professionnelle, à compter du 25 février 2022. La 2ème AS a démissionné fin août 2022, après 6 mois d'exercice au sein de l'EHPAD.			
		2.7 Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?	OUI	Il est mentionné qu'un seul poste est vacant à ce jour sur le soin.			
		2.8 Et précisez les ETP correspondants (postes vacants) et leur qualification	OUI	Il s'agit d'une AS de nuit pour 1 ETP.			
		2.9 Nombre de diplômés IDE au 1er septembre 2022	OUI	L'établissement compte 3 IDE diplômés.			
		2.10 Joindre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	OUI	Tous les diplômes ont été remis.			
		2.11 Nombre de diplômés AS, AMP, AES au 1er septembre 2022	OUI	L'établissement compte 7 diplômés AS et 1 diplômé Assistant de Vie aux Familles au 01/09/22.			
		2.12 Joindre tous les diplômes des AS ou AMP ou AES au 1er janvier 2022	OUI	Tous les diplômes ont été remis.			
		2.13 Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022	OUI	Au 1er janvier 2022, l'établissement déclare avoir un roulement de 3 FFAS. Il n'est pas précisé le nombre d'ETP correspondant.			
3	Intervenants extérieurs	3.1 Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ?	OUI	L'établissement déclare avoir recours à 4 médecins généralistes, 1 kinésithérapeute et 2 orthophonistes.			
		3.2 Joindre la liste nominative des intervenants libéraux sur les soins avec les items suivants : leurs coordonnées, n° RPS, n° ADEL	OUI	La liste des intervenants libéraux/soins remise indique bien leurs coordonnées, n° RPS et n° ADEL.			
		3.3 Fournir toutes les conventions individuelles en cours liant le professionnel à l'EHPAD	OUI	L'établissement n'a pas conclu de conventions avec les intervenants médicaux et paramédicaux libéraux.	ECART N°1 : En l'absence des conventions individuelles liant l'établissement à chaque intervenant libéral, l'établissement contrevient à l'article l'article R. 313-30-1 du CASF.	ECART N°1 : Nous prévoyons une mise à jour avec nos intervenants dans notre plan d'action concernant ce point.	Il est pris bonne note que la direction de l'établissement s'engage à conclure des conventions avec les 4 médecins généralistes, 1 kinésithérapeute et 2 orthophonistes, comme le prévoit la réglementation. Les conventions sont attendues comme éléments de preuve. <b>L'écart N°1 est maintenu.</b> <b>Action corrective attendue : Procéder au conventionnement avec l'ensemble des intervenants libéraux extérieurs, conformément à L312-30-1 du CASF.</b>
		3.4 A quelle date le médecin coordonnateur a-t-il été recruté ?	OUI	Le médecin coordonnateur de l'établissement est présent depuis le 1er décembre 2018. Elle assure ses fonctions à temps plein de manière mutualisée sur 3 EHPAD, gérés par le même gestionnaire, à proximité les uns des autres (Rochemaure à Jaujac, Les Pins à Lalevade et Les Vergers).			
		3.5 Joindre le contrat de travail du médecin coordonnateur	OUI	Contrat de travail signé le 23 novembre 2018 avec la Directrice générale de la Mutualité française Ardèche-Drôme.			
		3.6 Le MEDEC dispose d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gériatrie, d'un diplôme d'études spécialisées de gériatrie ou de la capacité de gériatrie ou d'un diplôme d'université de médecin coordonnateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou, à défaut, d'une attestation de formation continue.	OUI	Doctorat en médecine, qualification en médecine générale, obtenu en 1990. Le médecin coordonnateur est âgé de 65 ans.	ECART N°2 : Le médecin coordonnateur de l'EHPAD n'est pas titulaire d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gériatrie, d'un diplôme d'études spécialisées de gériatrie ou de la capacité de gériatrie ou d'un diplôme d'université de médecin coordonnateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou, à défaut, d'une attestation de formation continue. Cette situation n'est pas conforme à l'article D312-157 du CASF. REMARQUE N°3 : Compte tenu de l'âge du médecin coordonnateur (65 ans), son remplacement est à préparer.	ECART N°2 : A ce jour nous ne limitons pas nos recrutements des MEDCO aux seuls diplômés en gériatrie, par contre nous demandons à ce qu'ils suivent une formation après embauche. Conventionnellement cela est prévu car il y a une différenciation salariale de 100 points. REMARQUE N°3 : A ce jour nous n'avons plus de med co (démission au 15/10) et sommes à la recherche d'un remplaçant. Au-delà de l'âge requis, nous sommes très préoccupé de la désertification médicale sur le secteur tant en med co que traitant. Le manque de médecin traitant met en périls la sécurité de nos résidents, des équipes et pénalise les admissions. Pour nos prochains recrutements il est prévu cette spécialité complémentaire.	Il est pris acte du départ au 15/10/2022 du médecin coordonnateur et que le poste est actuellement vacant. Concernant la qualification du médecin coordonnateur, il est rappelé que la réglementation n'oblige pas à recruter d'emblée un médecin disposant de diplômes ou certificats en gériatrie mais laisse un délai de 3 ans après avoir été engagé pour satisfaire à l'obligation de l'article D312-157 du CASF. La réponse fait état "d'une formation après l'embauche". Il n'est pas précisé le contenu de cette formation. Néanmoins, c'est un élément de réponse intéressant dans la mesure où la formation permet d'assurer la qualité et la sécurité des résidents, en dotant le médecin coordonnateur de compétences gériatriques confirmées. Il est bien noté que pour les prochains recrutements, il est prévu cette spécialité complémentaire. <b>L'écart N°2 est levé.</b> <b>La remarque N°3 est levée.</b>
		3.7 Joindre la fiche de poste	OUI	La fiche de poste a été mise à jour en mars 2022. Elle précise bien que le diplôme de docteur en médecine spécialité gériatrie est exigé pour occuper le poste de médecin coordonnateur.			
		3.8 Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?	OUI	Il n'assure pas de missions de médecin traitant sur l'EHPAD.			
		3.10 A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ?	OUI	L'IDEC est présent depuis le 10/09/2021.			
		3.11 Joindre sa fiche de poste signée	OUI	Mise à jour en mars 2022, la fiche de poste IDEC est signée par l'intéressée au 10/09/2021. La rubrique "diplômes et/ou formations exigés pour exercer le métier" indique seulement : diplôme d'Etat d'infirmier. Il n'est pas indiqué l'exigence d'une expérience dans le management d'équipe.			
		3.12 L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?	OUI	L'établissement a déclaré que l'IDEC n'a pas reçu de formation spécifique sur son poste.	REMARQUE N° 4 : En l'absence d'exigence de prérequis d'une expérience dans le management d'équipe par une formation spécifique d'encadrement, le management de l'équipe de soins peut être notablement fragilisé.	REMARQUE N° 4 : Profil avec expérience management recruté, à ce jour IDEC remplaçante pour maternité, nous envisageons dans nos plans de formations un module en management pour nos IDEC, une formation Croix Rouge sur 21h dédié aux IDEC est à organiser.	Il est précisé qu'une IDEC a été recrutée pour remplacer l'IDEC titulaire actuellement en congé maternité et que celle-ci détient une expérience en management. Par ailleurs, il convient de faire aboutir le projet porté par le groupe gestionnaire qui envisage une formation en management pour les IDEC des EHPAD du groupe, via comme organisme formateur. Cela permettrait effectivement à l'IDEC de l'EHPAD Les Vergers d'acquiescer un socle de compétences indispensable pour assurer un management de proximité de qualité. <b>La remarque N° 4 est maintenue.</b> <b>Action corrective attendue : Veiller à sécuriser l'IDEC dans ses missions d'encadrement et de management de l'équipe soignante.</b>
		3.13 Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?	OUI	L'IDEC participe aux astreintes administratives.			
		3.14 De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	OUI	Depuis 2020, 2 IDEC se sont succédé : 1 IDEC de janvier 2013 à août 2021 et l'IDEC actuellement en poste, présente depuis le 10 septembre 2021.			
4	Planning	4.1 Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'HT...) ?	OUI	L'EHPAD ne dispose pas d'unité spécialisée. Il n'offre pas non plus d'hébergement temporaire.			

		4.2	fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022	OUI	Le 1er septembre 2022, sur la base du planning fourni, l'effectif soignant présent pour 46 lits d'hébergement permanent compte seulement 3 professionnels diplômés : 1 IDE, 1 AS et 1 AES. Les autres personnels présents ce jour-là sont des personnels non qualifiés : 5 ASHP et 2 "AXAS", soit 7/10 présents sur le soin. Les horaires de présence de l'IDE, de l'AS et de l'EAS, présents le 1er septembre 2022 (IDE 7h30/19h30, AS 8h30/19h30 et AES 8h15/21h15) ne permettent pas d'assurer la relève du matin avec l'AS de nuit, qui quitte son service à 7h. Au planning, seul 1 AXA est présent dès 6h45. Le soir l'AS de nuit arrive à 21 h et l'AES est présent jusqu'à 21h15. Les horaires de travail de l'IDE et de l'AS ne leur permettent pas d'être présents pour les transmissions du soir.	<b>REMARQUE N° 5</b> : Avec un effectif soignant limité à 3 professionnels diplômé (IDE, AS et AES) et la présence auprès des résidents d'un nombre important de personnel non qualifié faisant fonction d'AS (5 ASHP et 2 AXA), le 1er septembre 2022, l'établissement expose les résidents à l'établissement s'expose à des risques de prise en charge dégradée, pouvant nuire à l'état de santé des résidents. <b>REMARQUE N° 6</b> : Compte-tenu des horaires de l'IDE et de l'AS, au 1er septembre 2020, ces personnels ne sont pas en mesure de participer aux relèves du matin et du soir, ce qui est facteur de déperdition d'informations et de non qualité.	<b>REMARQUE N° 5</b> : Problème de recrutement très important, peu d'AS disponibles. Nous faisons au mieux pour que des professionnels soient au chevet des résidents. Nous avons 2 faisant fonctions qui partent en formation AS au 01/01/23, nous ne trouvons pas de diplômés sur notre territoire. <b>REMARQUE N° 6</b> : Nous rencontrons des problématiques de recrutement, et avons des contraintes d'organisation qui ne permettent pas à ce jour de solutionner les relèves. Les salariés devraient être en horaires coupés pour un temps de présence allongé mais nous n'arrivons pas à recruter dans ces conditions. Trame fournie avec une erreur, depuis le 1/05/22 nous avons notre IDE, je vous joins la trame à jour sur collecte-pro.	Il est pris acte des difficultés rencontrées par l'établissement pour recruter du personnel sur le soin, notamment des AS. Il convient effectivement de valoriser l'expérience des FFAS et les accompagner pour monter en compétence afin de répondre à cette problématique de recrutement. D'autres actions menées en interne mises en œuvre ou envisagées par la structure pour attirer les professionnels et les fidéliser auraient été les bienvenues en réponse. De même, il n'est pas précisé les mesures mises en place en remplacement des temps de transmission matin/soir qui ne se tiennent pas. L'établissement doit poursuivre ses efforts et rester vigilant afin d'éviter des situations qui risqueraient, par manque de personnel qualifié, de nuire à la sécurité des résidents. <b>Les remarques N°5 et N°6 sont maintenues.</b> <b>Actions correctives attendues : doter l'établissement d'une équipe pluridisciplinaire composée de personnels diplômés afin de sécuriser la prise en charge des résidents. Assurer la transmission des informations entre équipes de nuit et de jour, en l'absence de temps de relève.</b>
		4.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	OUI	Roulement des IDE organisé sur 4 semaines. Un poste d'IDE à 0,5 ETP est noté comme vacant, ce qui est en contradiction avec la réponse à la question 2.7.			
		4.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	OUI	Roulement des AS sur 4 semaines.			
		4.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ?	OUI	Equipe en binôme 1 AS et 1 ASH.			
		4.6	Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022	OUI	sur la base du planning remis pour la nuit du 2 au 3 septembre 2022, l'équipe de nuit comprend bien 1 AS et 1 ASH (identifié sur le planning comme AGPN) pour 46 résidents.			
		4.7	Fournir les diplômes du personnel de nuit	OUI	2 documents sont remis : 1 diplôme d'AS est remis ainsi qu'une attestation de présence d'un agent de l'EHPAD ayant suivi en 2019 la formation d'AS à l'IFSI d'Aubenas. Ce document ne préjuge en rien de la réussite de l'intéressée à l'examen de fin de formation d'AS. Or, cet agent est noté sur le planning avec la qualification AS.	<b>REMARQUE N° 7</b> : En l'absence de diplôme d'AS de l'agent de nuit indiqué au planning avec la qualification d'AS, l'établissement n'atteste pas de sa qualification effective.	<b>REMARQUE N° 7</b> : Diplôme de cette AS jointe.	Le diplôme d'AS remis atteste bien que le professionnel qui a suivi en 2019 la formation d'AS à l'IFSI d'Aubenas a réussi avec succès l'examen et obtenu son diplôme en fin d'année 2019. <b>La remarque N°7 est levée.</b>
		4.8	Existe-t-il une astreinte IDE de nuit ?	OUI	L'EHPAD a répondu à l'appel à projet ARS pour pouvoir bénéficier du soutien d'une IDE de nuit porté par le Centre hospitalier d'Aubenas. L'établissement est dans l'attente de la réponse.		Appel à projet ARS de mise en place de dispositifs "présence d'un personnel infirmier de nuit en EHPAD du 06/09/2022 du CHARME et la lettre d'engagement du directeur territorial de la Mutualité française Ardèche-Drôme du 12/09/2022 sont transmis. A ce jour pas de nouvelle.	Il est pris bonne note que la réponse à l'appel à projet n'a pas encore été transmise.
5	Bilan social	5.1	Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ?	OUI	Le bilan social de l'établissement est inclus dans le bilan social annuel et global de la Mutualité française Ardèche/Drôme.			
		5.2	Le joindre	OUI	Le taux d'absentéisme a été reconstitué par la mission à partir des données présentes dans le bilan social de la MFAD (nombre d'heures travaillées et nombre de jours d'absence). Il s'établit à <del>4,6 % en 2021</del> <b>16% en 2021</b> . Les données des années précédentes ne sont pas indiquées, ce qui ne permet pas d'analyser l'évolution du taux d'absentéisme. Néanmoins, il est constaté que ce chiffre est très éloigné des chiffres 2020 déclarés dans le tableau de bord des indicateurs de suivi de la performance ANAP = taux d'absentéisme de 13,36% en 2019 et 30,04% en 2020. Concernant le turn-over, l'information n'est pas disponible dans le bilan social.		Pour le taux d'absentéisme 2021 il faut noter 16 % au lieu des 4,6 % reconstitués. Pour le turn-over 2022 au 30/09 il s'établit à 14,97 %. En 2021 il s'établissait à 18 %.	Il est pris bonne note des compléments d'information portés à la connaissance de la mission.
		5.3	Quelles sont vos actions pour lutter contre l'absentéisme sur les 3 dernières années et qui dépasse les 20% ?	OUI	Plusieurs mesures de fidélisation et attractivité + lutte contre l'absentéisme sont mises en place : Adaptation des plannings en fonction des besoins et des attentes des collaborateurs. Prise en compte des contraintes individuelles dans la mesure du possible. Mise en place de temps de travail en 12 heures après négociations avec les partenaires sociaux. Mesures spécifiques temporaires : Embauche par cooptation : de juillet 2022 à décembre 2022/prime de 500 Euros net versée pour l'embauche d'un salarié sur certains métiers (AS, auxiliaire de vie, IDE, AES et AMP), Prime de dépannage : prime en point versée à un salarié qui vient faire un dépannage et qui est sollicité moins de 24 heures avant le début du remplacement. Bilan estival effectué sur ces deux mesures : satisfaction des salariés. Reprise d'ancienneté majorée par rapport à la convention collective : CCN 51 prévoit une reprise d'ancienneté de 30 % minimum, par accord interne la reprise est de 50 % minimum ; la tension sur le recrutement des soignants a mené la direction à porter à 100 % cette reprise d'ancienneté. Valorisation des AES (accompagnant éducatif et sociaux) au même niveau que les AS (aide-soignant) au niveau de leur rémunération (écart de rémunération conventionnel).			