

RAPPORT de CONTROLE le 3 février 2023

EHPAD RESIDENCE LE MERIDIEN à Ruoms\_07

Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : Contrôle sur pièces

Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : EHPAD PUBLIC AUTONOME LE MERIDIEN
Nombre de places : 134 places HP

N° de Thème	Thème	N° de Question	Questions	Fichiers déposés OUI/NON	Analyse	Ecart / Remarques	Réponse de l'établissement	nom de fichier des éléments	Conclusion et mesures correctives attendues
1	Données Générales	1.1	Compléter le tableau ci-joint sur les autorisations	oui	L'établissement dispose d'une autorisation de 134 lits d'hébergement permanent mais seulement 114 sont installés. Il est rappelé que 20 lits de PHV constituent pour une partie la capacité d'hébergement permanent de 134 lits.				
		1.2	Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ?	non	Il n'existe pas de procédure d'accueil. Dans le cadre de la direction commune, il est indiqué qu'il est prévu de formaliser une procédure d'accueil du nouvel arrivant comme celui de l'hôpital de Vallon Pont d'Arc. Toutefois aucun délai de mise en œuvre n'est mentionné.	Remarque n° 1 : L'absence de procédure du nouvel arrivant concernant l'EHPAD le Méridien ne permet pas de sécuriser la prise de poste et de mettre à disposition des informations essentielles concernant l'EHPAD Le méridien.	Un livret d'accueil ainsi qu'une procédure du nouvel arrivant est en cours de préparation et sera finalisé pour la fin du premier semestre 2023. Un livret est en cours de préparation et sera présenté en instance.		Dans l'attente d'une procédure relative au recrutement et aux modalités des prises de poste ainsi que l'accompagnement du nouvel arrivant, la remarque n°1 est maintenue. Action corrective attendue : rédaction d'une procédure encadrant l'ensemble du processus du recrutement à l'évaluation du nouvel arrivant.
		1.3	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un accompagnement par un pair ?	non	Le compagnonnage par un pair du nouvel arrivant se fait systématiquement, mais sans formalisation.	Remarque n°2 : En l'absence de livret d'accueil du nouvel arrivant, le compagnonnage par un pair n'est pas formalisé.	Cf. ci-dessus		Dans l'attente de l'élaboration du livret d'accueil, la remarque n°2 est maintenue. Action corrective attendue : élaboration d'un livret d'accueil du nouvel arrivant.
2	Nature des effectifs	2.1	Compléter le tableau des effectifs en ETP au 1er septembre 2022 ci-joint en annexe	oui	les effectifs déclarés au 1er septembre 2022 : 9 ETP IDE, 49 AS-AMP dont 11 de nuit 8 faisant fonction d'AS dont 2 de nuit.				
		2.2	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) ?	non	L'EHPAD ne dispose pas de pool de remplacement mais il est indiqué que dans le cadre de la direction commune, du personnel peut être mis à disposition de l'établissement qui est dans le besoin. Cette solution nécessite qu'un des deux établissements ne connaissent aucune tension en matière de ressources humaines.	Remarque n°3 : En l'absence de transmission de la convention de direction, les modalités de remplacement et leur mise en œuvre ne sont pas renseignées.	Il n'y a pas de possibilité de pool de remplacement. La DRH détermine des crédits de remplacements annuels permettant de pallier par des recrutements pour les périodes de tension (exemple: les périodes de congés d'été). Depuis le 1er janvier 2023, le service de nuit dispose d'un système de remplacement intégré au roulement. Dans les cas d'urgence, l'établissement étant en effet dans une direction commune d'établissements relevant du même statut, des mises à disposition de personnel infirmiers surtout ont pu être réalisées pour pallier aux tensions de recrutement (voir pièce jointe convention de MAD de l'été 2022)	Pièce n1 Pièce n2	Les conventions de mise à disposition de deux infirmiers ont été transmises et attestent bien que les établissements de santé sont une ressource en matière de remplacement. La remarque n°3 est levée.
		2.3	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	oui	L'établissement a peu recours à l'intérim et cela concerne seulement les soins infirmiers. Concernant les trois derniers mois, l'EHPAD a eu recours à 4 ETP d'IDE intérimaires.				
		2.4	Si oui, compléter le tableau "intérimaires" en annexe	oui					
		2.5	Avez-vous mis en place un suivi des intérimaires ? Détailler les modalités de ce suivi	non	L'établissement n'indique pas de suivi des intérimaires et le justifie par la mise en place d'une mise à disposition par les établissement de santé dans le cadre de la direction commune.				
		2.6	Combien de CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ?	oui	L'EHPAD a eu recours depuis le 1er janvier 2022 à des CDD. 9 CDD ont été signés concernant des emplois d'IDE et 16 CDD concernant des emplois d'AS.				
		2.7	Compléter le tableau "CDD" joint en annexe	oui					
		2.8	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement de novembre 2020 au jour du contrôle ?	oui	Aucun CDI n'a quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022				
		2.9	Quel est le nombre de postes vacants (sur le soin) ? Et indiquer la date de vacance de chaque poste concerné avec l'ETP et la qualification correspondante	oui	3 ETP d'AS sont vacants depuis le 1er janvier 2020. L'établissement n'a répondu que concernant les AS. Il est constaté que le poste de médecin coordonnateur et d'IDEC sont vacants également.	Remarque n°4 : En l'absence de poste pourvu concernant la coordination des soins et la coordination médicale, l'EHPAD n'est plus en mesure d'assurer une supervision des soignants et d'animer une coordination de professionnels de santé.	L'établissement est dans une phase de vacance temporaire de la supervision des soins. Les recrutements sont en cours mais le contexte n'est pas propice à ce type de recrutement qui exige des compétences affirmées. Par ailleurs, la direction soucieuse du respect des principes de la loi RIST, refuse absolument les candidatures mercenaires qui s'amplifient.	Pièce n3 Pièce n4	Il est pris bonne note de l'élaboration des 2 fiches de postes. Pour autant, vous ne précisez pas qu'elles ont été vos démarches visant leur publication. Dans la mesure où ces postes sont toujours vacants, la remarque n°4 est maintenue. Action corrective attendue : assurer la publication très régulière jusqu'au recrutement du profil recherché.
3	Qualification des effectifs	3.1	Nombre de diplômés IDE au 30 novembre 2022 (indiquer le nom marital correspondant)	non	L'EHPAD déclare disposer de 9 IDE. Toutefois, leurs diplômes n'ont pas été transmis.	Ecart n° 1 : En l'absence de remise de l'ensemble des diplômes des soignants, l'établissement n'atteste pas de la qualification de ses professionnels, conformément à l'article L312-1 CASF.	Les diplômes n'avaient pas été demandés comme justificatif, vous les trouverez en pièces jointes	Pièce n5 Pièce n6	L'ensemble des diplômes a été transmis. Par conséquent, l'écart n°1 est levé.
		3.2	Nombre de diplômés AS au 30 novembre 2022 (indiquer le nom marital correspondant)	non	19 agents au 1er septembre 2022 ont un diplôme d'AS. En revanche, aucun diplôme n'a été transmis.				

		3.3	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2022	non	Il est déclaré, au 1er janvier 2019, 8 faisant fonction AS et au 1er janvier 2021, 10 faisant fonction d'AS. Il est constaté une progression continue du personnel non qualifié en 3 ans.	Remarque n° 5 : Le recours a du personnel non qualifié sur des fonctions de soignant ne permet pas de garantir une continuité et une qualité des soins de l'ensemble des personnes âgées accueillies.	Nous nous inscrivons en faux avec votre analyse. Il n'y a pas une progression continue du personnel non qualifiée en 3 ans sur les fonctions de soins et nous vous le démontrerons avec les pièces jointes (la situation au 1er janvier 2023 (pièce n°7). Il y a seulement la mise en évidence d'une réalité de notre époque: pénurie de personnel aide-soignant et infirmier dans un contexte local RURAL et de saisonnalité du marché du travail qui ne favorisent pas les recrutements. Pour autant, l'établissement a mis en œuvre une démarche de profession nation et d'accompagnement des agents non qualifiés. Cette politique n'a pu être mise en œuvre qu'après deux années d'intégration de l'établissement dans la FPH, puisque nous vous le rappelons, cet établissement et ses personnels étaient dans la fonction publique territoriale jusqu' au 31 décembre 2019, ce qui explique aussi ce taux de personnel non qualifiés, qui est un héritage du passé. Depuis l'année 2022, les agents peuvent bénéficier des crédits FMEP et FORMEP de l'ANFH, ainsi deux agents sont en études promotionnelles d'AS cette année et une autre à minima est déjà sur liste d'attente pour l'an prochain. En outre, l'établissement met en œuvre une politique d'ouverture de concours (pièce n°8: PV du CHSCT du 22juin 2022) pour diminuer le taux de contractuels hérités de l'ancienne direction territoriale. AU FINAL, LES ASH FAISANT FONCTION PRESENT DANS LE TABLEAU NE SONT RECRUTES QUE POUR PALLIER LES ABSENCES D'AIDES-SOIGNANTS MOMENTANEMENT INDISPONIBLE FAUTE DE POUVOIR RECRUTER DES AIDES-SOIGNANTS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.	Pièce n7 Pièce n17	Au regard de vos explications et documents transmis, la <b>remarque n°5 est levée.</b>
4	Intervenants extérieurs	4.1	Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ? fournir la liste des intervenants libéraux	oui	Plusieurs professionnels de santé interviennent à l'EHPAD. Il s'agit des professionnels suivants : 5 médecins généralistes, 3 kinésithérapeutes, 1 dentiste, 1 podologue, 1 orthophoniste.				
		4.2	Fournir l'ensemble des conventions liant les intervenants libéraux à l'EHPAD (pour chaque catégorie de professionnels )	oui	Sur les 5 médecins libéraux, 3 ont une convention avec l'EHPAD, Sur les 3 kinésithérapeutes, 2 ont une convention. La convention liant le dentiste et l'EHPAD n'a pas été remis.	Ecart n°2 : En l'absence de remise de toutes les conventions individuelles avec chacun des professionnels de santé libéraux, l'établissement contrevient à l'article l'article R. 313-30-1 du CASF.		Intervenant 1 Intervenant 2 Intervenant 3 Intervenant 4 Intervenant 5 Intervenant 6 Intervenant 7 Intervenant 8 Intervenant 9 Intervenant 10  Intervenant 11 Intervenant 12 Récapitulatif intervenant	Dans la mesure où toutes les conventions individuelles avec chacun des professionnels de santé libéraux ont été remises, l' <b>écart n°2 est levée.</b>
5	Médecin coordonnateur	5.1	A quelle date le médecin coordonnateur a-t-il été recruté ? Et fournir son contrat de travail accompagné de sa fiche de poste datée et signée	oui	Le poste de médecin coordonnateur est vacant depuis le 3 novembre 2020.	Ecart n°3 : En l'absence de médecin coordonnateur au sein de l'EHPAD, ce dernier contrevient à l'article D312-156 du CASF.	Pour rappel, selon le rapport de la cour des comptes, la prise en charge sanitaire en EHPAD est devenue plus que complexe et présente de notables faiblesses. Beaucoup d'établissements en France n'ont pas de médecin coordonnateur, et peinent à recruter et fidéliser le nombre suffisant d'aides-soignants et d'infirmiers. Depuis, la retraite du médecin coordonnateur nous avons maintenu sans relâche la procédure de recrutement ouverte mais sans succès. Il est faux d'affirmer que l'établissement n'a pas mis en place ou recherché des solutions au sein des autres établissements de la DIRCOM, mais la recherche de mutualisation se confronte à un principe de réalité: on ne contraint pas un médecin libéral ou un praticien hospitalier à exercer les fonctions de médecins coordonnateurs s'il ne le veut pas, c'est la différence entre les personnels médicaux et non médicaux. Pour mémoire, une maison de santé se situe à 100 mètres de l'EHPAD, aucun médecin ne souhaite s'engager dans les missions de médecin Co.	Pièce n8	La mission a fait un simple constat de vacance du poste de médecin coordonnateur depuis le 3 novembre 2020 et a émis la possibilité de conduire une démarche similaire à celle du recrutement des infirmiers à celle du médecin coordonnateur dans le cadre de la convention de direction avec l'hôpital de Vallon Pont d'ARC. Vous répondez que les professionnels sollicités ont refusé. C'est noté. Il n'en demeure pas moins qu'un EHPAD de 134 lits autorisés a l'obligation de recruter un 0,8 ETP de médecin coordonnateur. Ainsi, l' <b>écart n°3 est maintenu.</b>
		5.2	Indiquer les jours de présence hebdomadaire ainsi que les horaires		NC				
		5.3	Fournir le planning du médecin coordonnateur du dernier mois travaillé		NC				

		5.4	De 2020 jusqu'au 30 novembre 2022, combien de médecins coordonnateurs se sont succédés ?	oui	Le précédent médecin coordonnateur a été en poste du 01/01/1991 au 03/11/2020. Sur cette période, il y a un seul médecin coordonnateur mais depuis un peu plus d'un an le poste reste vacant. Dans le cadre de la convention de direction commune avec les établissements de santé, il est constaté qu'il n'a pas été recherché de mutualisation de temps médical pour pallier cette vacance depuis plus d'un an.	<b>Remarque n°6</b> : En l'absence de médecin coordonnateur depuis plus d'un an au sein de l'EHPAD, la direction de l'établissement n'a pas mis en place de mutualisation de ressources avec les établissements de santé, membres de la convention de direction commune.	Cf. Ecart 3	Pièce n8	Au regard des éléments de réponse apportée, la <b>remarque n°6 est levée</b> .
		5.5	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.		NC				
		5.6	Quelles sont ses missions ?		NC				
		5.7	Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?		NC				
		5.8	Et si oui, pour combien de résidents		NC				
		5.9	Dispense-t-il des temps de formations en interne auprès des personnels soignants de l'établissement ?		NC				
6	IDEC	6.1	A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ? Fournir son contrat de travail accompagné de sa fiche de poste datée et signée	oui	Le poste d'IDEC est vacant depuis le 30/09/2022 alors que l'ancienne IDEC est en disponibilité pour convenance personnelle depuis le 15 avril 2022. En effet, sur cette même période une IDEC a été recrutée mais courant septembre 2022, elle a demandé une rupture conventionnelle. Il a été également transmis une décision de radiation des cadres datée du mois d'octobre 2022 concernant cette seconde IDEC. La direction déclare procéder au recrutement d'un IDEC.	<b>Remarque n°7</b> : En l'absence de transmission de la promesse d'embauche de l'IDEC, l'EHPAD ne justifie pas des démarches de recrutement de ce poste.	Il s'agit d'une erreur d'appréciation de la situation. L'établissement disposait de deux postes d'IDE Co et non d'un seul poste. Concernant les deux IDEC qui étaient en poste : - l'une a demandé une disponibilité pour convenance personnelle à compter du 15 avril 2022 - l'autre était en poste au sein de notre établissement depuis le 10 avril 2017. Cet agent nous a demandé une rupture conventionnelle et a quitté nos effectifs au 30 septembre 2022. Une annonce d'emploi a depuis été publiée et les recrutements se sont poursuivis activement et sont en bonne voie. A la différence que nous ne recrutons plus qu'un seul poste d'IDEC ou de Cadre de santé, au regard du transfert de l'unité St Joseph (20 places) au 31 octobre 2022, sur l'hôpital de Villeneuve de Berg. Je vous transmets la promesse d'embauche envoyé ce vendredi 20 janvier 2023 à l'IDE Co retenue sur le poste (pièce n°18)	Pièce n9 Pièce n10 Pièce n°18	Dont acte. La <b>remarque n°7 est levée</b> .
		6.2	Quelles sont ses missions ?		NC				
		6.3	L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?		NC				
		6.4	Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?		NC				
		6.5	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	oui	Deux IDEC se sont succédés sur cette période sachant que ce poste est toujours non pourvu depuis le 30 septembre 2022.				
7	Les plannings	7.1	Existe-t-il des équipes soignantes (IDE et AS) dédiées par unité (exemple : pour l'UVP, l'UHR, l'HT...) ?	non	Il n'est pas répondu expressément à cette question. Or, l'EHPAD dispose bien d'unités spécifiques de prise en charge comme les 14 lits de Cantou et les 20 lits de PHV. Un planning du 10 au 30 septembre a été transmis où figure une liste d'agents sans leur qualification.	<b>Remarque n°8</b> : l'absence d'organisation du planning par service, et notamment spécifique au Cantou et au PHV, ne donne pas la possibilité de structurer les prises en charge au regard de groupes homogènes de résidents et d'y affecter les effectifs correspondants.	Une organisation de planning pour le service CANTOU existe (confère pièce jointe). L'unité PHV n'existe plus (transférée à Villeneuve de Berg).	Pièce n11 Pièce n12 Pièce n13 Pièce n14	Au regard des explications apportées, il est noté que les 12 lits de PHV ont été transférés à Villeneuve de Berg. Il conviendra de procéder aux modifications dans le projet d'établissement, le règlement de fonctionnement et le livret d'accueil des résidents. Les deux autorités compétentes concernant l'autorisation procéderont à la modification de la capacité autorisée de l'EHPAD Le Méridien. Leur livret d'accueil annonce une capacité de 108 lits. La <b>remarque n°8 est levée</b> .
		7.2	Fournir le planning du 21 novembre par unité et en indiquant pour chaque personnel sa qualification et ainsi que les codes horaires	oui	Le planning du 21 novembre, accompagné des codes horaires, n'a pas été fourni.	<b>Remarque n°9</b> : En l'absence des documents demandés lors du contrôle sur pièce, l'EHPAD ne peut justifier de la présence suffisante d'une équipe pluridisciplinaire et qualifiée.	Les cycles de travail sont faits pour l'ensemble de l'établissement. Celui des infirmiers a été révisé. A contrario, celui des aides-soignants doit faire l'objet d'une révision totale. La réorganisation du service étant l'une des priorités de la direction	Pièce n15 Pièce n16	Compte tenu des éléments de réponse, la <b>remarque n°9 est levée</b> .
		7.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	oui	L'établissement mentionne uniquement le nombre d'heures journalier et ne renseigne pas le cycle de travail.	Rappel de la Remarque n°9			
		7.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	oui					
		7.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ? Et la nature des équipes (ex : 2 contre équipes de 1 AS et 2ASH)	oui	3 faisant fonction d'AS et un agent de maîtrise sont inscrits au planning.				
		7.6	Fournir le planning de nuit du 19 et 23 novembre 2022 en précisant pour chaque personnel sa qualification	oui	4 agents sont inscrits pour les nuit du 19 et 23 novembre. Les codes horaires n'ont pas été transmis et par conséquent il n'est pas possible d'analyser la continuité de service du 19 et 23 novembre 2022.	<b>Remarque n°10</b> : L'absence de code horaire sur le planning ne permet pas de vérifier l'existence de la continuité de service.		Pièce n15	Suite aux nouveaux éléments transmis, les personnels affectés de nuit sont au nombre de 9 AS et une faisant fonction d'AS. Le 19 et le 23 novembre 2022, étaient inscrits au planning 3 AS. La <b>remarque n°10 est levée</b> . Pour autant, cet effectif paraît faible au regard de la capacité et de la structuration de l'EHPAD réparti sur un grand bâtiment et 4 pavillons regroupant 4 appartements.
		7.7	Existe-t-il une astreinte infirmière ? Et préciser les modalités de fonctionnement	non	Il n'existe pas d'astreinte IDE. Compte tenu de l'insuffisance des données, il n'a pas pu être vérifié si les IDE étaient présentes le week-end.				
8	Données de bilan social	8.1	Disposez-vous d'un bilan social ? Et le fournir	oui	Le bilan social n'est pas joint.				
		8.2	Quel est le taux d'absentéisme général en 2021 ?	oui	Le taux d'absentéisme général 2021 est de 12,06%				
		8.3	Quel est le taux d'absentéisme pour les personnels suivants : IDE, IDEC, AS, médecin co, psychologue, animateur au 31 décembre 2019 et au 31 décembre 2021 ?	oui	le taux d'absentéisme transmis est global pou les soignants et non par catégorie de professionnelle comme demandé. Le taux d'absentéisme des soignant est 11,15% en 2021. Il a baissé par rapport à 2019 (17,21%).				
		8.4	Quel est le turn-over des personnels suivants : directeur, IDE, IDEC, AS, médecin co, psychologue, animateur au 31 décembre 2019 et 31 décembre 2021 ?	oui	De même le turn-over transmis est global pour les soignants et non donné par catégorie professionnelle comme demandé. Pour les soignants, le turn-over est de 38,39% en 2019 et de 23,8% en 2021.				

