

RAPPORT de CONTROLE le 3 février 2023
EHPAD LA FORET à Ytrac_15
Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : Contrôle sur pièces
Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : CITES CANTALIENNES DE L'AUTOMNE - association privée à but non lucratif
Nombre de places : 65 places HP avec 1 unité UVP de 24 places

N° de Thème	Thème	N° de Question	Questions	Fichiers déposés OUI/NON	Analyse	Ecart / Remarques	Réponse de l'établissement	Conclusion et actions correctives attendues	
1	Données Générales	1.1	Compléter le tableau ci-joint sur les autorisations	OUI					
		1.2	Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ?	OUI	L'établissement ne dispose pas d'une procédure d'accueil des nouveaux arrivants. Il est déclaré qu'il existe un "guide IDE" pour les intérimaires qui interviennent dans l'établissement. Il est mentionné qu'il est transmis aux agences d'intérim avant leur arrivée avec mise à disposition des codes d'accès au logiciel de soins et logiciel de validation de thérapeutiques. Sous le même format, un guide pour les étudiants existe. L'association a élaboré un livret d'accueil à l'attention des professionnels : c'est un document de présentation de l'association et d'éléments utiles aux professionnels (données RH).	REMARQUE N° 1 : L'absence d'une procédure du nouvel arrivant formalisée, à l'attention de l'ensemble des professionnels, ne permet pas de sécuriser l'intégration des nouveaux agents et ne favorise pas la prise de poste efficiente des nouveaux arrivants.	Actuellement notre siège social en lien avec les Directeurs d'Etablissement travaillent sur une procédure commune à chaque nouvel arrivant. Par la suite cette procédure sera à individualiser sur les établissements. Durant le premier trimestre 2023 nous travaillerons sur cette procédure.	Il est pris bonne note que l'établissement en lien avec le siège associatif s'engage à élaborer une procédure du nouvel arrivant. Elle sera commune à tous les établissements gérés par l'association. Elle est attendue pour le 1er trimestre 2023. La remarque N°1 est maintenue dans l'attente de la formalisation de la procédure du nouvel arrivant.	
		1.3	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un accompagnement par un pair ?	OUI	Il est précisé que tout salarié arrivant en CDI bénéficie d'une doubleure allant de 6 jours pour les AS (2 matins, 2 coupures, 2 soirs de doubleure) et les agent de service polyvalent (ASH). Les IDE bénéficient d'une doubleure plus longue, de 15 jours à 1 mois.				
2	Nature des effectifs	2.1	Compléter le tableau des effectifs en ETP au 1er septembre 2022 ci-joint en annexe	OUI					
		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) ?	OUI	L'établissement ne dispose pas d'un pool de remplaçants.				
		2.3	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	OUI	L'établissement a recours à 2 agences d'intérim : .				
		2.4	Si oui, compléter le tableau "Intérimaires" en annexe	OUI	Sur les 3 derniers mois, l'établissement a fait appel à 3 IDE intérimaires pour 3 ETP, 35 AS/AMP/ASG intérimaires pour 10 ETP et 8 FFAS intérimaires pour 6 ETP.				
		2.5	Avez-vous mis en place un suivi des intérimaires ? Détailler les modalités de ce suivi	OUI	Il est précisé que l'établissement est en lien avec les agences régulièrement pour évoquer les points suivants : Avec l'agence : - communication journalière sur présence ou absence des intérimaires ; en cas d'absence, information concernant établissement et agence ; en cas de dysfonctionnement communication par mail ; en cas de dysfonctionnement important le salarié est reçu par l'établissement et l'agence d'intérim pour le même motif ; en cas de volonté de l'établissement de se faire envoyer un intérimaire en particulier communication avec agence d'intérim pour validation. Avec l'agence : - communication par mail pour info sur dysfonctionnement ; appel mensuel pour avoir un retour sur accueil et organisation mise en place au sein de la structure pour validation de la part de l'agence sur efficience de l'accueil et communication téléphonique sur efficacité d'un intérimaire.				
		2.6	Combien de CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ?	OUI	L'établissement a recruté 1 IDE et 1 AS en CDD depuis le 1er janvier 2022.				
		2.7	Compléter le tableau "CDD" joint en annexe	NON					
		2.8	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement de novembre 2020 au jour du contrôle ?	OUI	Plusieurs professionnels ont quitté l'établissement sur la période de novembre 2020 à aujourd'hui : 1 directrice 1 IDEC 10 AS 1 animateur				
		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	4 postes d'AS (pour 4 ETP) sont vacants : 2 postes depuis juillet 2022, 1 depuis août 2022 et le 4ème depuis septembre 2022. Il est déclaré que 3 vont être pourvus entre début décembre 2022 et début janvier 2023 par des intervenants en intérim qui apprécient travailler au sein de l'EHPAD.				
3	Qualification des effectifs	3.1	Nombre de diplômés IDE au 30 novembre 2022 (indiquer le nom marital correspondant)	OUI	L'établissement compte 3 IDE diplômés.	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.	L'ensemble des diplômes a été déposé	Les diplômes ont été remis. L'écart N°1 est levé.	
		3.2	Nombre de diplômés AS au 30 novembre 2022 (indiquer le nom marital correspondant)	OUI	L'établissement compte 14 AS diplômés.				
		3.3	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2022	OUI	L'établissement ne comptait pas de FFAS 1er janvier 2019. En revanche, au 1er janvier 2022, il y a 5 FFAS. Il est déclaré que 3 de ces professionnels sont dans un parcours VAE.				
		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	Il est attesté que 19 médecins généralistes interviennent auprès des résidents ainsi que deux kinésithérapeutes libéraux.	ECART N° 2 : En l'absence de remise de toutes les conventions individuelles avec les médecins traitants et les kinésithérapeutes qui interviennent auprès des résidents, l'établissement contrevient à l'article R. 313-30-1 du CASF.	Après plusieurs propositions ces dernières années les kinés et médecins ne retournaient pas les conventions voir même refusent de les signer
4.2	Fournir l'ensemble des conventions liant les intervenants libéraux à l'EHPAD (pour chaque catégorie de professionnels)	OUI		L'établissement n'a pas contractualisé avec les intervenants libéraux, médecins traitants et kinésithérapeutes.					
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	L'établissement déclare ne pas avoir de médecin coordonnateur. Il est précisé que l'établissement est en cours de recherche mais que "le désert médical préient sur le Cantal et le manque d'intérêt vers cette profession complique le recrutement". Il n'est pas indiqué depuis quand le poste est vacant. Toutefois, au vu des éléments de réponse à la question 2.8, le poste de médecin coordonnateur est vacant depuis plus de 2 ans maintenant.	ECART N° 3 : L'établissement, en ne disposant pas de médecin coordonnateur, contrevient à l'article D312-155-0 du CASF.	Depuis le départ du médecin coordonnateur, l'association est à la recherche mais n'essue que des refus. Malheureusement cela est compensé par les médecins généralistes qui par leur bienveillance acceptent de nous aider à la hauteur de leur possibilité.	En réponse, il est rappelé les difficultés rencontrées par l'établissement pour recruter un médecin coordonnateur. Pour autant, une solution devra être néanmoins trouvée dans un contexte d'évolution réglementaire attendue sur les missions de médecin coordonnateur en EHPAD. L'écart N°3 est toutefois maintenu dans l'attente du recrutement effectif d'un médecin coordonnateur. Mesures corrective attendue : transmettre le contrat de travail du médecin coordonnateur, une fois recruté.	
		5.2	Indiquer les jours de présence hebdomadaire ainsi que les horaires	NON	Pas de médecin coordonnateur.				
		5.3	Fournir le planning du médecin coordonnateur du dernier mois travaillé	NON					
		5.4	De 2020 jusqu'au 30 novembre 2022, combien de médecins coordonnateurs se sont succédés ?	NON	Le poste de médecin coordonnateur est vacant depuis plus de 2 ans.				
		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 gériatologie 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.	NON					
		5.6	Quelles sont ses missions ?	NON					
		5.7	Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?	NON					
		5.8	Et si oui, pour combien de résidents	NON					
		5.9	Dispense-t-il des temps de formations en interne auprès des personnels soignants de l'établissement ?	NON					
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	L'IDEC actuellement en poste est arrivée récemment dans l'établissement, depuis le 01/08/2022. Le contrat de travail, signé du 28/07/2022 est un avenant à son contrat de travail initial du 16/10/2006. L'article 1 de l'avenant remplace l'article 1 de la convention d'origine et acte qu'elle est affectée sur le poste "d'infirmière diplômée d'Etat coordinatrice". Le contrat de travail initial n'ayant pas été remis, il n'est pas possible de savoir qu'elle poste occupait précédemment l'intéressée. Toutefois, la réponse au point 6.3 apprend qu'elle était déjà IDEC, pendant 4 ans, dans un autre établissement du groupe.				
		6.2	Quelles sont ses missions ?	OUI	Les missions de l'IDEC sont listées. Elles correspondent bien aux attendus de la fonction d'IDEC.				
		6.3	L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?	OUI	Il est déclaré que l'IDEC était en poste d'IDEC depuis 4 ans dans un autre établissement du même groupe. Néanmoins, aucun document attestant qu'elle a suivi une formation particulière notamment en matière de management n'a été remis.	REMARQUE N° 2 : En ne joignant pas de documents prouvant que l'IDEC a suivi une formation particulière pour occuper ses fonctions, l'EHPAD ne justifie pas qu'elle dispose des diplômes adaptés aux fonctions d'IDEC.	L'IDEC n'a aucun diplôme autre qu'IDE. Aujourd'hui il est important de comprendre qu'à Aurillac nous sommes sur un territoire enclavé, que les instituts de formation pour les DU d'IDEC se trouvent à des heures de routes d'Aurillac. L'IDEC en poste occupe son poste depuis 4 ans et aucun diplôme n'était démocratisé à ce moment-là. Nous sommes donc obligés de prévoir cela en formation ce qui complexifie les choses lorsque l'on habite à Aurillac avec une salariée qui a une famille. L'objectif de l'association reste malgré tout de former ses IDEC.	Il est pris acte de la volonté de l'association de former ses IDEC mais que la situation géographique de l'EHPAD, situé à Aurillac, représente une vraie contrainte, du fait de l'éloignement des sites de formation. Il est également indiqué que l'IDEC en place occupe son poste depuis 4 ans. La remarque N°2 est levée.	
		6.4	Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?	OUI	Oui, l'IDEC participe à l'astreinte, sur un roulement d'une semaine sur 4.				
		6.5	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	OUI	Il est constaté un turn-over important depuis 2020 sur la fonction d'IDEC : 3 personnes se sont succédé sur le poste. Il est déclaré que le directeur actuel est l'ancien IDEC.				
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...) ?	OUI	L'établissement déclare avoir des équipes soignantes dédiées par unité, sans autre précision.				

		7.2	Fournir le planning du 21 novembre par unité et en indiquant pour chaque personnel sa qualification et ainsi que les codes horaires		Le planning du 21 novembre 2022 fait ressortir une présence infirmière en continu, pour toute la structure : 1 IDE, de 7h à 19h10, complétée par 11 autres personnels soignants. Ils assurent une continuité de présence de 6h30 à 21h30. - 3 ASD titulaires : 1 matin, 1 soir et 1 coupé journée. - 1 FFAS (en parcours VAE), présente en coupé (début d'après-midi) de 7h30 jusqu'à 20h30, - du personnel intérimaire : 2 AS intérimaires et 4 FFAS, - 1 agent en contrat pro nouvellement arrivée est en doublure avec une AS. Sur le planning, le personnel dédié à l'UVP comprend 2 AES et une AS intérimaire ce jour-là. Ils sont présents de 6h30 à 21h30, sur des horaires différents : 1 AES matin, 1 AES soir et 1 AS intérimaire est en coupé. Au regard du nombre de places de l'UVP, soit 24 places, la présence soignante est faible : 1 ou 2 AES et AS sur la journée.	REMARQUE N° 3 : La présence d'AES/AS le 21 novembre 2022 à l'UVP (24 places) réduit à 2 personnes en continu, peut fragiliser la prise en charge en soin des résidents de cette unité et conduire à la dégradation de la sécurité des résidents.	Veillez excuser mon manque de clarté, nous sommes habilités pour avoir 24 places d'UVP. Notre unité protégée ne compte que 13 places. Il a donc chaque jour 2 soignants en continue ce qui fait un ratio de 6,5 résidents par soignant.	Il est pris bonne note que l'UVP de l'établissement compte 13 places et non 24, ce qui explique l'effectif soignant présent à l'UVP le 21 novembre 2022. La remarque N°3 est levée.
		7.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	OUI	Le roulement des IDE est organisé sur 3 semaines.			
		7.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	OUI	Le roulement des AS est organisé sur 14 semaines.			
		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	Le personnel de nuit comprend 3 AS et 1 FFAS. Il tourne sur 2 équipes : équipe 1/2 AS et équipe 2/1 AS + 1 FFAS.			
		7.6	Fournir le planning de nuit du 19 et 23 novembre 2022 en précisant pour chaque personnel sa qualification	OUI	Les horaires de travail des 2 équipes de nuit sont identiques : prise de poste à 20h45 et fin du travail le matin à 6h45. La composition des équipes de nuit est conforme avec la réponse faite au point précédent. Les horaires d'arrivée et de départ des ASD jour et des AS nuit permet la tenue des relèves entre eux.			
		7.7	Existe-t-il une astreinte infirmière ? Et préciser les modalités de fonctionnement	OUI	L'établissement n'a pas recours à un dispositif d'astreinte infirmier.			
8	Données de bilan social	8.1	Disposez-vous d'un bilan social ? Et le fournir	OUI	Le bilan social associatif 2021 a été remis. Il comporte de nombreuses informations sur les RH, ce qui témoigne que l'association gestionnaire a à disposition des outils et tableaux de bord structurés pour assurer la gestion et le pilotage des ressources humaines de l'ensemble de ses 12 établissements. Néanmoins, il est relevé que les données sont globalisées sur tous les points. Aucune information propre à l'EHPAD n'est donc disponible.			
		8.2	Quel est le taux d'absentéisme général en 2021 ?	OUI	Le taux général déclaré en 2021 est de 0,06%. Calculé sur la base d'un nombre total de jours d'absence de 12181218 (49,55 x 365) ~ 1218 : 18085,75 ~ 0,06).			
		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 a été donné pour chacune des 2 journées. La demande n'a pas été comprise : Il ne s'agissait pas de recueillir le taux d'absentéisme pour la seule journée du 31 décembre 2019 et celle du 31 décembre 2021, mais du taux d'absentéisme pour l'année 2019 et l'année 2021, taux arrêté en fin d'année.	REMARQUE N° 4 : En l'absence d'informations précises sur l'absentéisme 2019 et 2021 de l'établissement, il est impossible de porter une appréciation sur le taux d'absentéisme de l'établissement et son évolution.	Pour ces deux points le siège, en reconstruction est dans l'incapacité de me fournir ces informations. Réponse identique pour REMARQUE N°4 et REMARQUE N°5	La réponse évoque la reconstruction en cours du siège associatif pour justifier l'impossibilité de la direction de l'établissement de fournir les éléments demandés relatifs à l'absentéisme et au turn-over de l'établissement, sur la période 2019 à 2021. Dont acte. Néanmoins, il est étonnant que le service RH de l'établissement n'ait pas conservé ces indicateurs dans une base de données RH pour permettre à la direction d'assurer un pilotage éclairé de la structure. Les remarques N°4 et N°5 sont maintenues dans l'attente de la transmission des données chiffrées demandées.
		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	Le bilan social associatif 2022 remis n'est pas exploitable, les données fournies étant globales, aucune information propre à l'EHPAD n'est donc disponible.	REMARQUE N° 5 : En l'absence d'informations sur le turn-over 2019 et 2021 de l'établissement, il est impossible de porter une appréciation sur son évolution.	réponse idem que REMARQUE N°4	