

**RAPPORT de CONTRÔLE le 04/10/2022**

EHPAD LA BUISSONNIERE à LA TALAUDIERE \_42

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

Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisation gestionnaire : Btp Résidence Médico-Sociale

Nombre de places : 111 places dont 102 places MP et 1 poste d'HT de 9 places

N° de Thème	Thème	N° de Question	Question	Fichiers déposés	Analysé	Ecarts/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	Pas de procédure d'accueil formalisée. Pour autant, l'arrivée d'un nouvel agent est organisée : documents d'accueil remis sous forme de clé USB à la signature du contrat de travail (CDD ou CDI) par le cadre du service. Accompagnement par le responsable pour une visite de l'établissement, choix des tenues, planning, etc.	<b>REMARQUE N° 1 :</b> L'absence d'une procédure du nouvel arrivant formalisée ne permet pas de sécuriser l'intégration des nouveaux agents et ne favorise pas une prise de poste efficiente des nouveaux arrivants.	<b>REM 1</b> La procédure d'accueil du nouvel arrivant est en pièce jointe	La procédure d'accueil du nouvel arrivant remise comme élément de preuve correspond aux attendus. La remarque N°1 est levée.
		1.2	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un "compagnonnage" par un pair?	OUI	Le nouvel agent est accompagné par un doublet, organisé sur une durée variable de 1 à 2 jours.			
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 la qualification au 1er septembre 2022	OUI	L'établissement bénéficie d'un pool de remplaçants en CDD. La gestion du pool est assurée avec un logiciel dédié "Hublo" (outil de gestion des remplacements). Font notamment partie du pool de remplaçants : 11 IDE, 24 AS, 1 auxiliaire de vie, 1 éducateur sportif, 1 AES, 17 agents de service logistique et des médecins.			
		2.2	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant les IDE, AS et autres professionnels paramédicaux ? Et compléter les tableau joint.	OUI	Le recours à l'intérim est limité, selon l'établissement, aux périodes estivales et périodes de tension de recrutement d'IDE et AS. Sur la période de juin à août 2022 : 12 IDE en intérim pour 0,34 ETP sont intervenues ainsi que 22 AS/AMP pour 0,82 ETP. Il est noté que l'établissement priviliege les CDD ou fait appel à des heures complémentaires ou supplémentaires pour les CDI.			
		2.3	Combien de CDD en ETP (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ? Et compléter les tableau joint.	OUI	Il n'existe pas d'information sur l'établissement concernant le nombre de CDD en ETP pour IDE, AS et autres professionnels paramédicaux depuis le 1er janvier 2022.			
		2.4	Quelles sont les actions mises en œuvre pour fidéliser les salariés en CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	OUI	Il est fait mention d'un accord de coopération national pour recruter le personnel, y compris les CDD. Les professionnels bénéficiant des avantages issus des accords collectifs de l'association gestionnaire "BTP RMS" : mutuelle, prestations CSE, primes diverses, mesures exceptionnelles de majoration des heures supplémentaires à 100%, intérêssante, prévoyance, offre vacances du groupe PRO BTP, récupération des jours fériés versées, repas à tarif réduit, prime pour les mobilités/déplacements douce, etc.			
			En interne à l'établissement, des mesures et actions sont listées :					
			Communication sur un Kalexmono affiché à l'entrée de l'établissement sur la recherche de candidats sur les postes IDE, AS, rééducateurs et médecins.					
			Refonte des annonces et diffusion plus large des postes à pourvoir					
			Mise en place du logiciel de gestion des remplacements "Hublo".					
		2.5	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022 ?	OUI	Au total, l'établissement a enregistré 7 départs de personnes en CDI depuis janvier 2022 : 4 AS (3 démissions et 1 départ en retraite) et 3 cadres (1 pour inaptitude définitive et 2 démissionnaires). Les qualifications de ces 3 professionnels n'ont pas été précisées.	<b>REMARQUE N° 2 :</b> La réponse est incomplète, celle-ci ne précisant pas les qualifications des 3 cadres ayant quitté l'établissement depuis le 1er janvier 2022.	<b>REM 2</b> Démision du : - Responsable Qualité et Gestion des Risques le 9 Juillet. Embauche de sa remplaçante le 05 Juillet 2022 - Psychiatre le 26 Mai 2022. Embauche de sa remplaçante le 16 Mai 2022. Inscrit définitivement au poste de psychologue le 05 Juillet 2022. Embauche de sa remplaçante le 25 Juillet 2022.	Les compléments d'information transmis permettent de lever les 2 remarques. Les qualifications des personnes concernées sont remises. L'établissement recourt à l'embauche des postes CDI depuis janvier 2022 et assure le remplacement par des CDI pour un poste CDI vacant à 0,7 ETP. Les remarques N°2 et N°9 sont levées.
		2.7	Quel est le nombre de postes vacants en ETP sur le soin ?	OUI	3 postes d'AS vacants pour 2,8 ETP, sur un total de 19 ETP (hors nuit).			
		2.8	Et précisez les ETP correspondants (postes vacants) et leur qualification	OUI				
		2.9	Nombre de diplômes IDE au 1er septembre 2022	OUI	L'établissement compte 4 IDE diplômés au 1er septembre 2022.			
		2.10	Jointre tous les diplômes des IDE au 1er septembre 2022	OUI	Tous les diplômes ont été remis.			
		2.11	Nombre de diplômes AS, AMP, AES au 1er septembre 2022	OUI	L'établissement compte 18 AS/AMP/AES diplômés au 1er septembre 2022.			
		2.12	Jointre tous les diplômes des AS ou AMP ou AES au 1er janvier 2022	OUI	Tous les diplômes ont été transmis.			
		2.13	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2022	OUI	L'établissement atteste qu'au 1er janvier 2022, ses effectifs ne comptent pas de personnel FFAS.			
3	Intervenants extérieurs	3.1	Y a-t-il des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux) ?	OUI	L'établissement déclare qu'il n'a pas recours à des intervenants libéraux sur le soin (médecins généralistes et professionnels paramédicaux). Au regard de l'organigramme de la Résidence La Buissonnière (cf. livret d'accueil des salariés remis), qui comprend l'EHPAD et une clinique à orientation gérontologique de 44 lits (dont une unité SSR et un court séjour médecine en hospitalisation complète et 6 lits d'HMD médecine), la structure dispose en interne de médecins et kinésithérapeutes. La maison de retraite et clinique sont affiliées à ces ressources extérieures. La Résidence à orientation sociale, celle-ci n'a pas précisé dans la réponse. Pour autant, cette organisation existe toutefois pour les résidents d'être pris en charge par leurs propres médecins traitants et d'avoir recours à des séances de kinésithérapie, de pilates ou tout autre acte délivré par un professionnel libéral extérieur à l'EHPAD. Cette absence d'intervention d'autres professionnels que les salariés de la clinique montre un fonctionnement en autarcie.	<b>Remarque N°4 :</b> En ne permettant pas aux résidents de l'EHPAD d'avoir recours à des intervenants extérieurs (médecins généralistes et intervenants libéraux sur le soin, kinésithérapeutes), l'établissement impose de fait une limitation du libre choix des résidents aux seuls médecins et professionnels paramédicaux, salariés de la Résidence La Buissonnière.	<b>REM 4</b> L'EHPAD étant en dotation globale soins, avec pharmacie à usage interne, l'établissement dispose de personnel salarié dont les médecins. Les absences de médecins ont été couvertes, par des médecins intérimaires. Les résidents sont informés lors de leur entrée, de leur possibilité de garder leur médecin traitant. Cette solution n'est systématiquement pas retenue pour les résidents de la clinique, où le résident, pour des raisons pratiques, il peut avoir recours à un autre médecin en interne pour des raisons de proximité. Les résidents peuvent également faire appel sur des autorisations de admissions la nuit. WE et pour férié, ce qui permet d'assurer une réactivité plus élevée et ce qui évite aussi des transferts parfois traumatisants vers les services d'urgences d'autres structures. Un extrait du règlement intérieur, signé par le résident ou son représentant, et le Directeur, est joint en éléments de preuve. De fait, si le résident souhaite une intervention d'un professionnel extérieur, nous respectons son souhait et cet extrait du règlement intérieur.	Les éléments de réponse témoignent que les modalités de prise en charge médicale et paramédicale des résidents reposent sur une organisation efficiente et qui permet une grande réactivité. Au vu des documents remis et consultés, le libre choix des résidents est bien respecté. La remarque N°4 est levée.
		3.2	Jointre la liste nominative des intervenants libéraux sur les soins avec les items suivants : leurs coordonnées, n° RPS, n° ADELI	OUI				
		3.3	Fournir toutes les conventions individuelles en cours lant le professionnel à l'EHPAD.	NON				
		3.4	A quelle date le médecin coordinateur a-t-il été recruté ?	OUI	Le recrutement du médecin coordinateur est récent : au 05/09/2022.			
		3.5	Jointre le contrat de travail du médecin coordinateur	OUI	Le contrat de travail, signé le 01/09/2022, fixe que le médecin coordinateur est recruté en CDI à temps partiel, à 80%.			
		3.6	Le MEDIC dispose d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gériatrie, d'un diplôme d'études spécialisées de gériatrie ou de la capacité de gérontologie ou d'un diplôme d'université de médecin coordinateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou, à défaut, d'une attestation de formation continue.	OUI	Le médecin coordinateur n'a pas de diplômes en gériatrie. L'établissement indique qu'il proposera une formation adaptée au médicin.	<b>CART N° 2 :</b> Le médecin coordinateur de l'EHPAD n'est pas titulaire d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires de gériatrie, ni d'un diplôme d'études spécialisées de gériatrie ou de la capacité de gérontologie ou d'un diplôme d'université de médecin coordinateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou d'une attestation de formation continue. Cette situation n'est pas conforme à l'article D312-157 du CASF.	<b>CART 2 :</b> n'a pas de diplôme tel que défini. Elle va s'engager dans l'obtention du DU de médecin coordinateur à la prochaine session universitaire en septembre 2023. Il semble qu'il soit possible de pratiquer la fonction de médecin coordinateur dans un Ehpad pendant 3 ans avant l'obtention d'un diplôme.	Il est pris acte de l'engagement du médecin coordinateur pour obtenir le DU de médecin coordinateur en 2023. La réglementation oblige pas à recruter d'emblée un médecin disposant de diplômes ou certificats en gérontologie mais laisse un délai de 3 ans après avoir été engagé pour satisfaire à l'obligation de l'article D312-157 du CASF.
		3.7	Jointre la fiche de poste	OUI	La fiche de poste remise, intitulée "fiche de poste cadre de santé en EHPAD", ne correspond pas à une fiche de poste de médecin coordinateur.		<b>REM 5</b> La fiche de poste du médecin coordinateur est annexée et signée par le Dr	Le médecin coordinateur dispose bien d'une fiche de poste signée. La remarque N°5 est levée.
		3.8	Assure-t-il aussi les fonctions de médecin traitant dans l'établissement ?	OUI	Il assure les fonctions de médecin traitant, accompagné d'un médecin référent sur l'Ehpad. Il est également précisé que le poste du médecin référent sur l'Ehpad est actuellement vacant.	<b>CART N° 3 :</b> Le médecin coordinateur réalise des missions de médecin prescripteur en contradiction avec l'article D. 312-158-13° du CASF et au détriment de ses missions de coordination.	<b>CART 3 :</b> A défaut d'avoir un médecin référent, le médecin coordinateur réalise des missions de médecin prescripteur effectivement, ce dans l'attente de l'embauche en CDI d'un médecin référent (manque de médecin face à la difficulté de recrutement due à la pénurie). Il assure, autant que faire se peut, les missions de coordination.	Il est pris bonne note que le médecin coordinateur assure les fonctions de médecin traitant dans l'attente du recrutement d'un médecin référent. C'est donc une situation d'attente qui n'a pas vocation à se prolonger. L'écart N°3 est levé.
		3.9	En l'absence de médecin co, quelle organisation est en place, notamment concernant l'évaluation gérontique et la formation du personnel ?	OUI	La réponse fait état qu'avant l'arrivée du médecin coordinateur actuel, la coordination n'était pas assurée du fait de manque de médecins CDI et que des médecins intérimaires ont assuré l'activité médicale en EHPAD sans se préoccuper de la coordination. La formation du personnel est assurée par des organismes extérieurs.			
		3.10	A quelle date l'IDEC en poste a-t-il été recruté ?	OUI	Le cadre de santé actuellement en poste a été recruté le 30/07/2019 en CDI.			
		3.11	Jointre sa fiche de poste signée	OUI	La fiche de poste, intitulée "fiche de poste cadre de santé en EHPAD", est très complète.			
		3.12	L'EHPAD a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?	OUI	Le cadre de santé a le diplôme de cadre de santé et un master 1 MOS.			

		3.13	Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?	OUI	Il participe à l'astreinte administrative, répartie sur les cadres de l'établissement.			
		3.14	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDE se sont succédés ?	OUI	Pas de turn-over sur la fonction puisque le cadre de santé est présent depuis 2019.			
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'organisation mise en place est basée sur des équipes dédiées pour les 7 unités de vie de l'EHPAD, dont 2 UVP. Chaque équipe compte 1 ou 2 AS en fonction de la dépendance. En outre, 2 IDE de jour sont positionnées sur l'EHPAD 7 jours sur 7. Les absences sont remplacées.				
	4.2	fournir le planning réalisé le 1er septembre 2022	OUI	En l'absence de transmission des codes horaires, il est impossible de faire l'analyse du planning. Par ailleurs, il était attendu le planning de tous les personnels intervenant sur le soin.				
	4.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	OUI	Le cycle de travail des IDE est de 12 semaines conformément aux accords d'entreprise. A l'intérieur de ce cycle, 3 sous cycles de 4 semaines se répètent à l'identique (soit 3 fois 4 semaines = 12 semaines).				
	4.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	OUI	Le cycle de travail des AS est identique à celui des IDE.				
	4.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ?	OUI	Il s'agit d'AS diplômés.				
	4.6	Fournir le planning de nuit du 2 au 3 septembre 2022	OUI	Le planning fait état d'une équipe de 3 AS nuit. Ces professionnels arrivent et partent en décalé.				
	4.7	Fournir les diplômes du personnel de nuit	OUI	3 diplômes d'AS ont été remis ainsi qu'une attestation de l'FSI du CH Lucien Hussel à Vienne faisant valoir la validation du passage de 1ère en 2ème année en 2004. Ce document n'atteste pas que l'intéressé a obtenu son diplôme d'AS.	<b>ECART N°3 :</b> En l'absence de remise de l'ensemble des diplômes des AS de nuit, l'établissement n'atteste pas de la qualification de l'un de ces professionnels, conformément à l'article L312-1 CASF.	<b>ECART 3 bis :</b> le diplôme manquant pour le personnel de nuit est ajouté aux pièces jointes.		La remise de l'ensemble des diplômes des AS nuit permet de lever l'écart N°3.
	4.8	Existe-t-il une astreinte IDE de nuit ?	OUI	Il existe une astreinte IDE de nuit sur l'EHPAD. Cependant, l'IDE de nuit positionné sur les activités sanitaire intervient à la demande des AS de nuit de l'EHPAD. L'établissement précise qu'il a reçu un avis favorable en 2019, pour le partage d'un IDE de nuit (dossier porté par « la cité des aînés » de St Etienne), mais que ce temps n'a pas été mis en œuvre faute de candidat.				
5 Bilan social	5.1	Disposez-vous d'un bilan social pour l'année 2021 ?	OUI	Il existe un bilan social Groupe global, présenté en CSE, au niveau de l'association .				
	5.2	Le joindre	OUI					
	5.3	Quelles sont vos actions pour lutter contre l'absentéisme sur les 3 dernières années et qui dépasse les 20% ?	OUI	L'établissement déclare que son taux d'absentéisme ne dépasse pas les 20%. Des actions sont menées pour améliorer les conditions de travail, la QVT et la formation des professionnels, l'investissement en matériel plus important pour lutter contre les TMS/AT : plan d'investissement sur des rails plafonniers, chaussures de travail pour tous, etc..				