

RAPPORT de CONTROLE le 3 février 2023  
EHPAD AU FIL DU TEMPS à ENTRELACS\_73  
Mise en œuvre du Plan EHPAD 2022-2024 : Contrôle sur pièces

Thématique contrôlée : les ressources humaines

Organisme gestionnaire : FEDERATION DEPART. DES ADMR
Nombre de places : 19 HP - 1 HT - 2 AJ

N° de Thème	Thème	N° de Question	Questions	Fichiers déposés OUI/NO	Analyse	Ecart / Remarques	Réponse de l'établissement	Nom de fichier des éléments probants	Conclusion et actions correctives attendues
1	Données Générales	1.1	Compléter le tableau ci-joint sur les autorisations	oui	L'établissement exploite 20 lits d'hébergement dont un en temporaire et un service d'accueil de jour de 2 places. Il est rappelé que la capacité minimale d'un accueil de jour est de 6 places.	<b>Ecart n°1</b> : L'EHPAD contrevient à l'article D312-8-IV du CASF en continuant d'exploiter deux places d'accueil de jour.	L'EHPAD a une autorisation dérogatoire de capacité de l'accueil de jour délivrée par l'ARS et nous en renouvelons annuellement la demande.	1.1_courrier dérogation	Le courrier de dérogation est pris en compte. <b>L'écart n°1 est levé.</b> L'ARS s'engage depuis plusieurs années dans un travail de rééquilibrage de l'offre de l'accueil de jour et notamment afin que les organismes gestionnaires se mettent en conformité avec la réglementation.
		1.2	Avez-vous une procédure d'accueil du nouvel arrivant (CDI, CDD, intérimaires et missionnaires) ?	oui	Une procédure, ni datée, ni validée a été transmise. Elle contient un logigramme et une check list des actions à conduire. Par ailleurs, l'EHPAD remet à chaque nouvel arrivant un livret d'accueil ou un livret d'accueil du stagiaire.		Erreur de transmission	1.2_procedure accueil intégration nouveau salarié	Dont acte.
		1.3	Le nouvel arrivant bénéficie-t-il d'un accompagnement par un pair ?	oui	Chaque nouvel arrivant est accompagné d'un tuteur. Dans l'établissement, deux agents ont été formés à cette fonction en 2022. La formation a été dispensée par l'institut de formation d'aide-soignant.				
2	Nature des effectifs	2.1	Compléter le tableau des effectifs en ETP au 1er septembre 2022 ci-joint en annexe	oui	Les effectifs au 1er septembre 2022 sont : - 0,8 ETP IDE, - 5 AS dont 2 de nuit, - 1,7 FFAS.				
		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 dispose d'une liste d'agents qualifiés, soit des élèves infirmières, soit des retraités.				
		2.3	Avez-vous recours à des agences d'intérim concernant le soin (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ?	oui	L'EHPAD dispose d'un contrat de prestations avec et .				
		2.4	Si oui, compléter le tableau "Intérimaires" en annexe	oui	Pour la période de septembre à novembre, l'EHPAD a eu recours à des intérimaires, concernant les emplois de : - 54 AS soit 3,12 ETP - 19 IDE soit 0,77 ETP. Ce recours montre un nombre très important d'AS avec de multiples missions d'intérim sur de très courtes durées.	<b>Remarque n°1</b> : Le recours à de multiples interlocuteurs, via l'intérim, sur le soin et sur des courtes durées, conduit à des changements d'intervenants de manière très fréquente auprès des personnes âgées, ce qui ne permet pas de construire une relation de confiance entre soigné et soignant et plus particulièrement dans le cadre des soins de nursing.	Face à nos difficultés de recrutement, nous sommes contraints de faire appel à du personnel intérimaire afin d'assurer la continuité de l'accompagnement et des soins.	5.1_offres d'emploi	En l'absence de réponse satisfaisante, <b>la remarque n°1 est maintenue.</b>
		2.5	Avez-vous mis en place un suivi des intérimaires ? Détailler les modalités de ce suivi	oui	Le document transmis est un tableau avec le nom des agents remplacés. Il ne détaille pas les modalités de suivi des intérimaires.	<b>Remarque n°2</b> : En l'absence de réponse à la question 2-5, il est considéré qu'il n'existe pas de suivi organisé des intérimaires.	Nous allons créer un outil de suivi des intérimaires avant la fin du 1er semestre 2023		En attendant l'élaboration d'un outil de suivi des intérimaires, <b>la remarque n°2 est maintenue.</b> <b>Action corrective attendue</b> : transmettre l'outil de suivi au 1er semestre 2023.
		2.6	Combien de CDD (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) avez-vous signé depuis le 1er janvier 2022 ?	oui	L'EHPAD déclare avoir signé du 1er janvier au 30 novembre 2022 : 17 CDD pour des emplois d'AS, 9 CDD pour des emplois de faisant fonction d'AS et 11 CDD pour des agents polyvalents.				
		2.7	Compléter le tableau "CDD" joint en annexe						
		2.8	Combien de CDI (IDE, AS et autres professionnels paramédicaux) ont quitté l'établissement de novembre 2020 au jour du contrôle ?	oui	De novembre 2020 à décembre 2022, il y a eu 7 départs de salariés en CDI, à savoir 2 en 2021 dont l'IDEC et 5 en 2022 concernant 3 AS et 2 FFAS.				
		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	L'établissement indique le même nombre de poste vacant que le nombre d'agents ayant quitté leur poste. Ainsi, sur une petite structure de 20 lits, seraient vacants 6 postes d'AS, 1 poste d'IDEC et 1 poste d'auxiliaire de vie, ce qui représente pratiquement la majorité des effectifs théoriques.	<b>Remarque n°3</b> : La vacance des postes et en particulier sur les emplois d'AS, représentant pratiquement la totalité des postes budgétés, a pour conséquence de désorganiser les soins et de recourir à des faisant fonction d'AS ne permettant pas de garantir la continuité des soins.			Dans la mesure où l'établissement n'apporte pas de nouveaux arguments concernant le nombre très important de poste vacant, <b>la remarque n°3 est maintenue.</b> <b>Actions correctives attendues</b> : -publier les 6 postes vacants d'AS de manière très régulière, -valider l'inscription de l'agent volontaire à une VAE et l'accompagner jusqu'au diplôme ; -intégrer au plan de formation 2023, la formation des 2 agents concernés à la VAE AS.
3	Qualification des effectifs	3.1	Nombre de diplômés IDE au 30 novembre 2022 (indiquer le nom marital correspondant)	oui	Il est déclaré la présence de 2 infirmiers. Seul a été fourni le diplôme IDE de Monsieur ainsi que son diplôme universitaire de management infirmier.	<b>Ecart n° 2</b> : En l'absence de la transmission de tous les diplômes d'IDE et d'un recours à des faisant fonction d'AS, l'EHPAD ne peut justifier l'existence d'une équipe pluridisciplinaire et qualifiée et par conséquent contrevient à l'article D312-155-O-III du CASF.	2 de nos faisant fonction sont engagées dans un processus de VAE-AS	3.1_diplôme IDE	

		3.2	Nombre de diplômés AS au 30 novembre 2022 (indiquer le nom marital correspondant)	oui	L'EHPAD déclare disposer de 3 AS pour lesquelles les diplômés ont été joints. Toutefois à la lecture du planning, d'autres soignants interviennent pour lesquels les diplômes n'ont pas été joints (Mme , M. , Mme , Mme ).				
		3.3	Nombre de faisant fonction AS au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2022	oui	Le nombre de soignants sans qualification a augmenté entre 2019 et 2022 passant de 2 FFAS à 4.				
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	Interviennent à l'EHPAD sur le soin : 5 médecins libéraux, 1 infirmière libérale, 4 kinésithérapeutes, 1 orthophoniste et 1 podologue.				
		4.2	Fournir l'ensemble des conventions liant les intervenants libéraux à l'EHPAD (pour chaque catégorie de professionnels)	oui	Ont été transmises 4 conventions individuelles entre des infirmières libérales et l'EHPAD, 3 conventions avec les kinésithérapeutes et 2 avec les médecins généralistes. Il reste encore plusieurs intervenants libéraux qui ne disposent pas de convention fixant les modalités de leurs interventions.	<b>Ecart n°3</b> : En l'absence de la transmission de l'ensemble des conventions individuelles entre chaque intervenant et la structure, l'EHPAD contrevient à l'article L314-12 du CASF.	Certains médecin libéraux refusent de signer une convention avec l'EHPAD	4.2_ pharmacie 4.2_Dr 4.2_kiné 4.2_psychologue	Toutes les conventions avec les professionnelles ne sont pas signées. Par conséquent , <b>l'écart n°3 est maintenu.</b> <b>Action corrective attendue</b> : relancer chaque professionnel en vue de signer la convention fixant les modalités d'intervention de chaque professionnel.
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 1er juillet 2020.	<b>Ecart n°4</b> : En l'absence de recrutement de médecin coordonnateur depuis plus de deux ans, l'EHPAD contrevient à l'article D312-156 du CASF.	Aucune candidature malgré la publication d'une offre en continu sur	5.1_offres d'emploi	Les publications sur " " ne sont pas suffisantes pour assurer une diffusion optimale afin d'avoir des candidatures. <b>L'écart n°4 est maintenu.</b> <b>Action corrective attendue</b> : Diversifier les modalités de publication du poste de médecin coordonnateur.
		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 ?		NC				
		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 gérontologie 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	L'IDEC a signé un contrat de travail le 2 mai 2021 pour une durée annuelle de 168 jours. Il est constaté que ce contrat d'embauche n'a pas été signé par la directrice mais par la directrice fédérale adjointe de l'ADMR. La fiche de poste n'est pas annexée au contrat. Cependant, elle a bien été transmise.		Tout le personnel d'encadrement est fédéral et de ce fait relève hiérarchiquement de la directrice fédérale, ce qui explique sa signature sur le contrat de Mr		Dont acte.
		6.2	Quelles sont ses missions ?	oui	Ses missions principales portent sur : Garantie la continuité des soins des résidents, en assure une évaluation, Evaluation des besoins, mise en place du plan d'aide et de soin et de son suivi, Participation à la démarche globale de la qualité, Elaboration des protocoles et procédures, projets d'accompagnement personnalisés, Encadrement des stagiaires et du personnel soignant en poste (ASD/AMP/AV), Gestion des plannings des interventions de l'équipe soignante et des praticiens libéraux conventionnés. Participation au recrutement de l'équipe soignante, proposition des actions de formation qui lui sont destinées. Collaboration à l'établissement du budget de son service et à son suivi.				
		6.3	L'IDEC a-t-il bénéficié d'une formation particulière avant d'accéder à ce poste ?	oui	cf.3.1				

		6.4	Participe-t-il à une astreinte au sein de l'établissement ?	oui	Un ancien planning d'astreinte 2021 a été envoyé dans lequel l'IDEC participe au tour d'astreinte.		Erreur d'envoi	6.4_planning IDEC-2022	Le planning transmis est toujours celui de 2021.
		6.5	De 2020 jusqu'à aujourd'hui, combien d'IDEC se sont succédés ?	oui	L'établissement ne répond pas directement à cette question. Il joint deux contrats de travail de deux IDEC, l'un signé le 14/09/20 et le second celui de M. , Par déduction, la précédente IDEC a quitté l'EHPAD en mars 2021.				
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	L'EHPAD déclare ne pas avoir d'équipe spécifique. Or l'EHPAD dispose de 2 places d'accueil de jour pour lesquelles aucune équipe n'est dédiée contrairement à ce que prévoit la réglementation.	<b>Ecart n°5</b> : En l'absence d'équipe dédiée pour l'accueil de jour, conformément aux conditions de fonctionnement de l'accueil de jour, l'EHPAD contrevient aux article L312-1-III et D312-9 du CASF.	Nous avons un accueil de jour sur dérogation mais pas d'équipe dédiée.		
		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	L'analyse du planning du 21 novembre 2022 montre : -L'absence de soignant qualifié à partir de 14h, -2 AS le matin et 1 auxiliaire de vie sur l'ensemble de la structure.	<b>Remarque n°4</b> : En l'absence de soignant à partir de 14h le 21 novembre 2022, l'EHPAD n'a pas pu assurer la continuité de la prise en charge.	l'auxiliaire de vie faisant fonction d'AS est en cours de VAE (2e livret en cours). Nous nous trouvons contraints de pallier au manque de personnel et aux difficultés de recrutement dus notamment au fait que nous ne proposons pas la prime Ségur.	7.2_VAE	Les éléments apportés par vos soins concernent la recevabilité de l'agent à la VAE. En revanche, vous n'apportez aucun élément sur le suivi de la formation VAE. Il n'en demeure pas moins que le 21 novembre 2022, il n'y avait pas de soignant qualifié et diplômé. Une seule auxiliaire de vie présente sur l'ensemble de la structure n'est pas suffisant et ne permet pas d'assurer une continuité des soins. Par conséquent, <b>la remarque n°4 est maintenue.</b> <b>Actions correctives attendues :</b> -revoir les plannings afin de garantir une présence soignante sur toute la journée dans les meilleurs délais, -construire des hypothèses d'organisation permettant d'avoir du personnel suffisant et qualifié et notamment des mutualisations avec d'autres EHPAD.
		7.3	Quel est le cycle de travail pour les IDE ?	non	Il n'y a pas d'IDE au sein de la structure, seulement des interventions libérales.				
		7.4	Quel cycle de travail pour les AS ?	oui	Normalement, le cycle de travail des AS correspond à un roulement de 4 semaines avec un week-end travaillé sur 2 et 1 coupé le samedi et le dimanche. Mais du fait des difficultés de recrutement suite à 4 démissions, il n'est pas respecté. Une réflexion est en cours pour présenter aux équipes avant la fin du 1er trimestre 2023 un nouveau cycle de travail.				
		7.5	Quelles sont les qualifications du personnel présent la nuit ? Et la nature des équipes (ex : 2 contre équipes de 1 AS et ZASH)	oui	L'EHPAD indique la présence de 2 AS les nuits, ce qui ne se vérifie pas sur le planning du mois de novembre. En effet, une AS est absente tout le mois de novembre et l'autre AS a été présente 5 jours en novembre 2022. Le planning ne mentionne pas le nom du remplaçant. Dans ces conditions, la sécurité des résidents n'a pas été garantie sur le mois de novembre. Il conviendra de transmettre le planning réalisé du mois de décembre et le prévisionnel de janvier.	<b>Ecart n°6</b> : En l'absence d'attestation de la présence d'un soignant ou d'un veilleur de la nuit du 1er au 20 novembre 2022 et les 22, 25, 26, 27 et 20 novembre 2022, l'établissement est dans l'impossibilité d'assurer la sécurité la nuit des 20 personnes âgées accueillis et par conséquent contrevient à l'article L.311-3 alinéa 1 du CASF.	La ligne dénommée ASN est assurée par des AS intérimaires. Nous essayons de faire intervenir quand cela est possible, les mêmes intérimaires pour garantir un maximum de qualité dans les prises en soins de nuit et avons recruté depuis le début de l'année une AS en CDD sur le remplacement de l'AS en AMLD	7.5_personnel intérimaire 7.5_diplômes AS	Sur l'ensemble du planning du mois de novembre 2022, vous ne notez pas les noms des AS en charge du poste de nuit. Un certain nombre de factures a été transmis. Cependant, pour les nuits du 20, 23 et 24 novembre 2022, il n'existe pas de document actant la présence d'intérimaires ou de salariés. Ainsi, sur ces 3 nuits, l'EHPAD ne peut justifier une continuité des soins. <b>L'écart n°6 est maintenu.</b> <b>Les actions correctives attendues :</b> -procéder au remplacement des AS en priorité par des CDD en constituant un pool de remplacement et limiter le recours à l'intérim ; -faire des contrôles de nuit par l'IDEC afin de vérifier la continuité des soins la nuit.
		7.6	Fournir le planning de nuit du 19 et 23 novembre 2022 en précisant pour chaque personnel sa qualification	oui					
		7.7	Existe-t-il une astreinte infirmière ? Et préciser les modalités de fonctionnement	oui	En 2021, il existait une astreinte.	<b>Remarque n° 5</b> : en l'absence de document relatif à la mise en place d'une astreinte IDE, l'EHPAD ne peut justifier la mise en place effective d'une astreinte infirmière.		7.7_Astreintes	Le planning transmis est celui de 2021. Par conséquent, <b>la remarque n°5 est maintenue.</b> <b>Action corrective attendue :</b> construire un planning prévisionnel des astreintes et communiquer auprès du personnel de l'existence de cette astreinte ainsi que sur ses modalités de saisine et ses objectifs.
8	Données de bilan social	8.1	Disposez-vous d'un bilan social ? Et le fournir	oui	L'ADMIR a réalisé un bilan social pour les structures EHPAD du département de la Savoie.				
		8.2	Quel est le taux d'absentéisme général en 2021 ?	oui	Le taux d'absentéisme général s'élève à 10,16%				
		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	Il est déclaré un taux de 12,26% mais ce taux ne prend pas en compte l'absence de médecin coordonnateur, de psychologue et des 6 postes d'aides soignants vacants.				
		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 ?		L'établissement indique un taux de turn-over de 10,71% en 2019 et de 7,7% en 2021. Mais les données transmises concernant les départs de soignants en 2022 ne confirme pas d'amélioration.				