

Lettre aux résidents et à leurs familles

Divatte-sur-Loire
Le 26 mai 2024

Madame, Monsieur,

Par cette lettre, nous tenions à vous faire part de quelques informations afin que vous puissiez mieux appréhender les différents aspects du fonctionnement de la **Résidence du Clos du Moulin** qu'ils soient financiers ou qu'ils concernent les préoccupations, importantes et structurantes sur la recherche et la pérennisation d'avoir du personnel présent au plus près des résidents pour répondre à leurs besoins et leurs attentes

Aujourd'hui nous entendons, de tous bords, beaucoup de propos concernant les EHPAD dont celui des coûts. Par ce courrier, le Président de l'Association S.E.V.E et moi-même voulons partager en toute transparence avec vous les informations sur les coûts réels en EHPAD et leur mode de financements actuellement en place.

Le coût global annuel, pour le fonctionnement de l'EHPAD « Le Clos du Moulin », s'élèvera pour **2024 à 4.25 millions d'euros** (ceci n'étant qu'une projection effectuée fin 2023 pour l'année 2024 et présentée à l'ARS.¹ et au CD44.). Ce budget couvre les dépenses pour les 79 résidents en hébergement *Permanent* et les 3 résidents en hébergement *Temporaire*.

Cette somme se décompose en trois catégories de dépenses :

Groupe I :

Les coûts relatifs au fonctionnement de l'établissement (énergie, alimentation (matière première), blanchisserie, etc.)

Ce groupe représente **12,4%** des dépenses
(pour rappel en 2021 11,1%, en 2022 10,1 et en 2023 11,6%%)

Groupe II :

Les coûts relatifs à la gestion des ressources humaines (personnel en CDI personnel en CDD, intérimaires) et les honoraires (expert-comptable, commissaire aux comptes, avocat, etc.)

Ce groupe représente **71,6%** des dépenses
(pour rappel en 2021 71,2%, en 2022 71,5% et en 2023 71,6%)

Groupe III :

Les coûts relatifs aux dépenses de structure : maintenance, assurance, location, investissements, remboursements des emprunts etc.

Ce groupe représente **15,9%** des dépenses
(pour rappel en 2021 17,7%, en 2022 18,4% et en 2023 16,8%)

Comme vous pourrez le constater, à la lecture de ce résumé, il est important de maîtriser le **Groupe II**, soit **3,5 millions**, qui représente la dépense la plus importante.

¹ ARS : Agence Régionale de Santé ; CD : Conseil Départemental

Notre propos n'est absolument pas de dire que le personnel coûte cher voire trop cher. Nous sommes plutôt dans une démarche qui nous permet, au mieux de nos moyens, de le valoriser pour qu'il soit mieux reconnu. Comme pour bon nombre de salariés, les salaires sont définis par une convention Collective. Celle qui nous concerne est la CCN51 de la FEHAP².

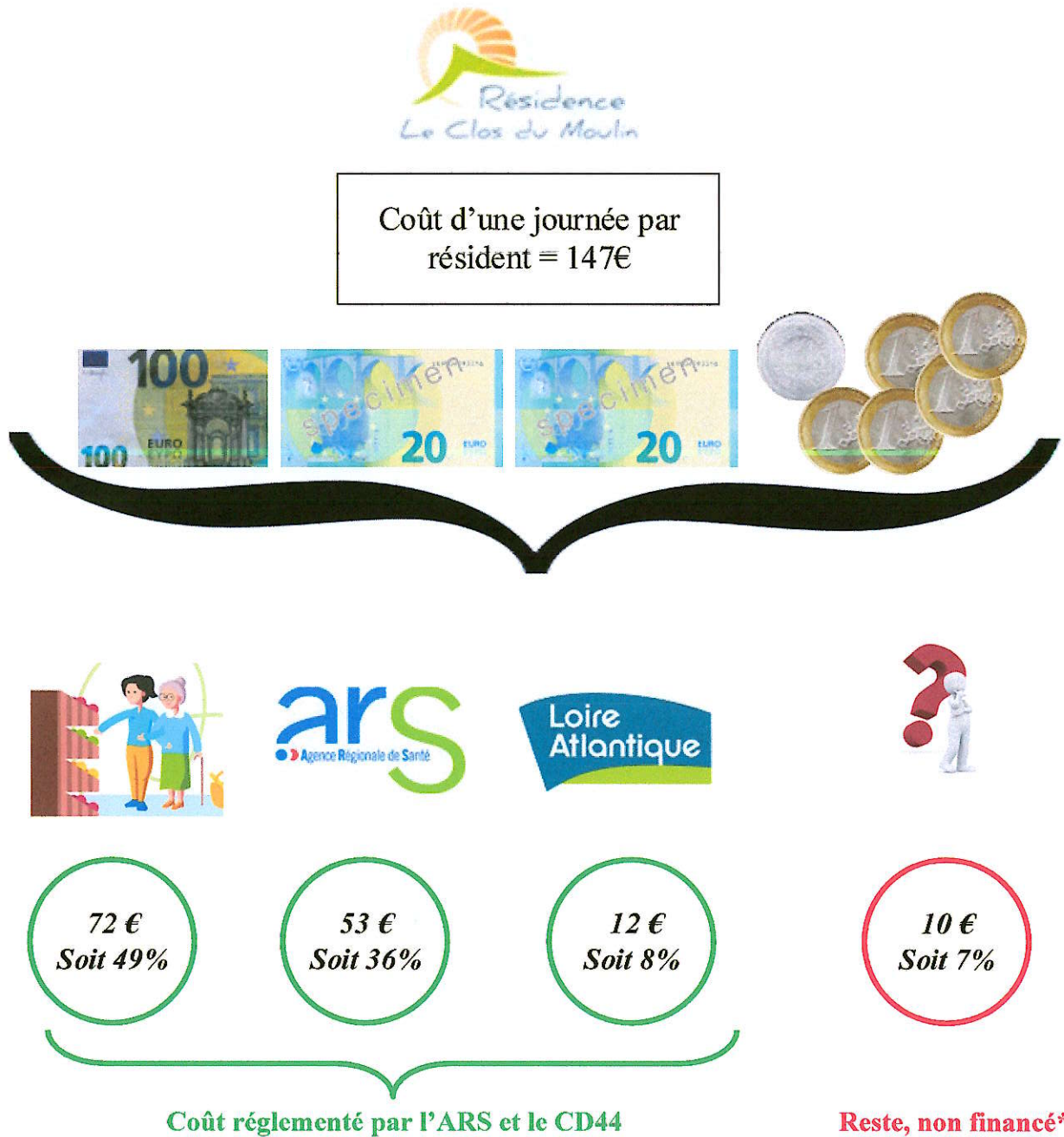
En même temps il est primordial d'avoir le personnel le plus stable possible pour organiser l'accompagnement (dans toutes ces dimensions) des résidents. Il reste cependant important de gérer au mieux ces dépenses.

² FEHAP : Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires

SYNTHESE DES DEPENSES :

Pour « Mémoire » une journée en EHPAD coûte **147,00 €**

A l'aide du tableau ci-dessous, nous vous proposons de mieux visualiser la répartition de la prise en charge des coûts d'une journée en EHPAD, par les financeurs actuels.



* Ce montant non financé est pris sur les fonds propres de la Résidence

REPARTITION DU PERSONNEL PAR POLE

Le Pôle Administratif comprend le personnel suivant :

Direction, Accueil, Comptabilité, Qualité.

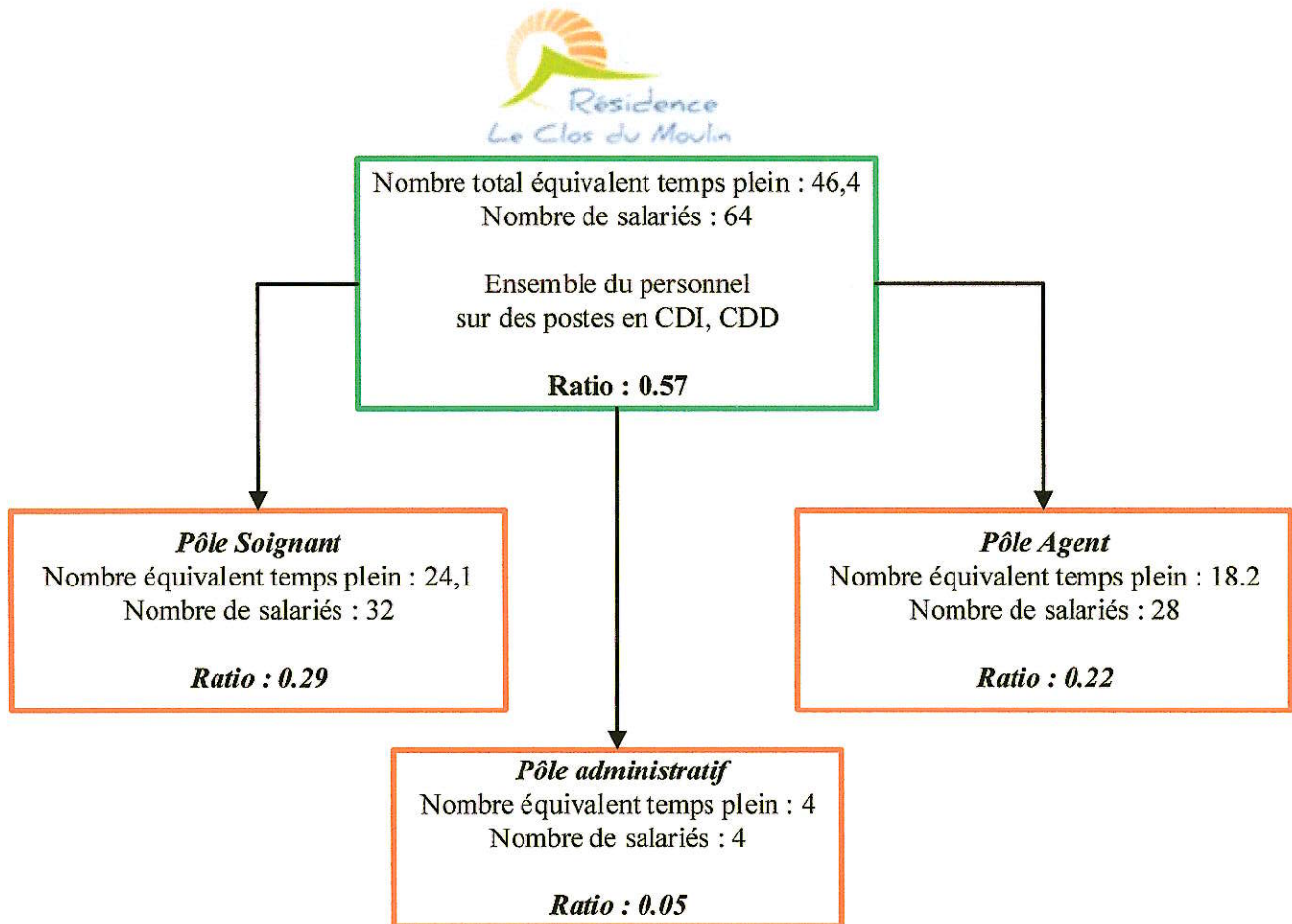
Le Pôle Agent comprend le personnel suivant :

Maintenance-Entretien, Accompagnement Résidents, Cuisine, Lingerie, Animatrice

Le Pôle Soignant comprend le personnel suivant :

Médecin-Co, Aides-Soignantes, Infirmières, Psychologue, Ergothérapeute, Assistant en soin Gériatrique,

Le diagramme ci-dessous donne la répartition du personnel, par pôle, au sein de l'établissement (tous contrats confondus) sur l'année 2024.



Nota : Le ratio est le nombre de salarié(e)s de l'EHPAD en regard du nombre de Résidents accueillis et autorisés (82).

Depuis quelques mois, comme d'autres établissements, nous sommes confrontés à d'importantes difficultés de recrutement de personnel.

Au-delà de la qualification, ce sont tout d'abord de nouvelles relations au travail qui se jouent. De plus en plus de salariés ne souhaitent plus être « attachés » à un employeur. S'il y a quelques années avoir un CDI était un objet de convoitise, aujourd'hui ce n'est plus le cas. Les professionnels veulent être libres de tout engagement et pouvoir quitter leur emploi facilement et sans délai. Ils recherchent donc plus spécifiquement un poste en CDD.

Quel choix nous reste-t-il alors ?

Seulement celui de nous adapter et d'être sans cesse dans le recrutement de nouveaux professionnels. Cela implique de les accueillir, de les former pour les rendre efficaces, et cela pour quelques jours, pour quelques semaines, pour un mois, deux mois et puis encore recommencer. Recruter à nouveau et par effet collatéral engendrer un certain turn-over au détriment des résidents.

Vous pouvez vous imaginer ce que peut représenter l'investissement, sans fin, des salariés, dont certains sont présents depuis plusieurs années dans l'établissement pour présenter les habitudes de vie, les besoins de vos proches et ceci à chaque fois qu'un nouveau collègue arrive. Combien de temps restera-t-il cette fois-ci ? Combien de fois sera-t-il nécessaire de lui tenir les mêmes conseils pour préserver le bien être des personnes âgées accompagnées ?

Et puis peut-être qu'un jour ce salarié, si dévoué, oubliera de transmettre qu'il faut installer un coussin sous le bras gauche d'un de nos résidents. Ce jour-là, sa famille passera le voir et elle ne comprendra pas pourquoi il est si mal installé. Au mieux, cette famille désarmée par la culpabilité adressera une lettre à la Direction qualifiant ces oublis d'actes de « *négligence passive* ». Au pire, elle exprimera sa colère à ce salarié **si dévoué en rajoutant de la pression sur la pression existante. Et si la famille est procédurière elle fera suivre une missive à l'ARS qui pourra imposer une inspection (après avoir pris contact auprès de la direction) pour comprendre ce qui se passe dans cet établissement.**

Néanmoins, les financeurs savent très bien que le modèle économique est en bout de course, que les moyens financiers et humains sont largement insuffisants au regard de tous les rapports de différentes instances depuis au moins 5 ans.

Nous ne possédons pas de baguette magique ou de recette miracle pour inciter des professionnels à travailler avec nous. Il arrive certains jours où nous ne sommes pas en mesure de pourvoir l'ensemble des postes, même en faisant appel à des intérimaires. Nous faisons alors de notre mieux pour assurer l'accompagnement des personnes accueillies dont les besoins s'intensifient d'année en année. Il est même arrivé de nombreuses fois que certains cadres, en plus de leur semaine de travail reviennent de nombreuses heures le WE alors qu'ils ne sont pas en astreinte.

Pouvons-nous alors nous entendre dire ou écrire que « *les conditions de soin et d'accompagnement se détériorent* » ? Pouvons-nous accepter d'être condamnés sans appel et menacés par des phrases telle que celle-ci « *sans amélioration constatée et au nom du bien-être de tous les résidents nous verrons quelles actions nous pourrions mener* » ? Non, nous ne pouvons pas rester passifs.

Alors si vous avez des idées, des suggestions, du temps à nous consacrer, n'hésitez pas à nous en faire part et à nous aider pour l'accueil de votre proche. Vous pouvez, par exemple, l'accompagner au moment du repas lorsqu'il n'est plus en mesure de manger seul ou participer à l'entretien de son logement. Certaines familles le font déjà, pourquoi pas vous ?

L'association S.E.V.E. (Savoir Être et Vivre Ensemble) prône dans son projet associatif les valeurs suivantes : accueillir, renforcer la convivialité, impliquer tous les acteurs, transmettre de la chaleur humaine et de l'amour, respecter la dignité, la liberté et les croyances de chacun
C'est à l'aune de ces valeurs que nous en appelons à vos propres valeurs humaines, sociales, familiales afin qu'ensemble nous offrons le meilleur pour les personnes âgées qui ont décidé ou que la maladie impose de vivre en collectivité au sein de la Résidence Le Clos du Moulin.

En espérant que ces informations vous apportent une meilleure vision du fonctionnement de l'EHPAD du Clos du Moulin.
 Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire que jugeriez utile et vous adressons nos salutations les meilleures.

ASSOCIATION S.E.V.E
Savoir Être et Vivre Ensemble
Rémy RENAUD
 Président de l'Association
 1 Rue de Galérie
 44450 La Chapelle Basse Mer
 Tél. : 02 40 33 32 80 Fax : 02 40 33 31 96

Sébastien THALER
 Résidence EHPAD Le Clos du Moulin
 Directeur de l'établissement
 1 Rue de Galérie - La Chapelle Basse Mer
 44450 DIVATTE SUR LOIRE
 Tél. : 02 40 33 32 80
 www.residence-leclosdumoulin.fr

Destinataires :
 Résidents
 Familles des Résidents
 Membres du Conseil d'Administration