



RAPPORT D'ACTIVITE CMP DE BOISSY ET MAISONS ALFORT 2015

FAITS MARQUANTS

Cinq thématiques ont constitué les faits marquants de l'année :

- La recherche de nouveaux locaux pour la création d'un CATTP à MAISONS ALFORT en lien avec le projet de pôle et en concertation avec son médecin chef de pôle,
- L'aboutissement de la formation de dépistage précoce et d'accompagnements des enfants en situation de TED,
- La finalisation de la formation collective sur l'organisation administrative « le travail en équipe »,
- La mise en place de la commission du suivi du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- La démarche d'amélioration du dispositif de soins.

⇒ Le projet de CATTP sur MAISONS ALFORT s'inscrit dans une logique d'adaptation à l'offre de soins du pôle de psychiatrie infanto-juvénile 94i03/04 des Hôpitaux de Saint-Maurice. Une réunion de travail avec le médecin chef du pôle et de la cadre de santé en 2015 a avancé sur l'engagement de l'APSI et la possibilité d'utilisation de nos propres moyens sur le budget des CMP : la déclinaison du projet médical du pôle a pour effet la redéfinition et la réorganisation de l'offre de soins proposée aux patients. Les missions des différentes structures de soins, tant en termes de prévention que d'organisation des soins, sont redéfinies, en particulier la mission première des CMP ainsi que celle propre aux CATTP. Cela suppose une redynamisation des projets médicaux par filières de soins et pour chaque structure concernée. Le projet médical 2015/2019 prévoit la création d'un CATTP "Petite Enfance" à Maisons-Alfort inscrit au SROSS III du Val de Marne. L'APSI a négocié avec la Mairie de MAISONS ALFORT en 2015, avec l'implication du Président de l'association : les conclusions nous amènent à rechercher de nouveaux locaux sur la Ville, le bâtiment actuel ne permet pas l'utilisation du second étage qui était réclamé par l'APSI depuis de nombreuses années, y compris en proposant une

revalorisation du loyer. La Mairie a donné une réponse ferme en fin d'année : l'étage concerné est réservé aux archives de la Ville. Nous avons donc lancé des premières recherches auprès des bailleurs sociaux et des promoteurs immobiliers. Nous avons envisagé provisoirement la cohabitation avec notre CMPP de CHARENTON qui est en phase de déménagement suite à la démolition de son immeuble actuel. Ce projet a été abandonné car il s'éloignait trop géographiquement des habitants de CHARENTON.

⇒ L'aboutissement de la formation collective de dépistage précoce et d'accompagnements des enfants en situation de TED

Une nouvelle étape de la politique en faveur des personnes présentant des troubles envahissants du développement (TED) et en particulier de l'autisme (circulaire du 30 août 2013 relative à la mise en œuvre du plan autisme 2013-2017). La demande de formation est motivée par les besoins : il s'agit de se mettre à jour avec les recommandations de la HAS et de l'ANESM, et de répondre à la politique publique portée par l'ARS. Le PEP-R, et la nouvelle version de cet outil, le PEP-3, sont conçus et adaptés pour les enfants présentant un développement atypique, destinés à aider au diagnostic d'autisme et autres troubles envahissants du développement et à l'élaboration de programmes éducatifs. Un des objectifs principaux de ces tests est d'identifier les domaines de compétence de chaque enfant, ses difficultés d'apprentissage et ses capacités émergentes en vue d'établir le programme éducatif le plus approprié. La présence de compétences qui sont en cours d'acquisition indique qu'un domaine donné est en pleine évolution. Le fait que le développement soit mobilisable dans certains domaines nous fournit des indications par rapport aux prises en charge éducatives et thérapeutiques à mettre en place dans l'immédiat et aux objectifs à atteindre dans le cadre d'un projet individualisé, pour faciliter la consolidation des capacités émergentes et aider l'enfant à évoluer sur une trajectoire positive.

Le but de cette formation était de familiariser les équipes au maniement de cet outil et à son utilisation dans le cadre de la prise en charge globale de l'enfant, d'élaborer des projets thérapeutiques personnalisés en lien avec la problématique de l'enfant, de mesurer sa progression. L'organisme de formation et son approche psychodynamique et intégrative a été choisi par le médecin chef du pôle des hôpitaux de SAINT MAURICE.

⇒ La formation collective sur l'organisation administrative « *le travail en équipe* » a été apprécié des secrétaires médico-sociales qui trouvent une formalisation attendue de la fonction. Les assistantes de direction du siège ont participé à cette formation dans le but de renforcer le soutien des fonctions support centralisées. Le pôle CMPP/CMP/BAPU représente 170 salariés pour plus de 4 000 enfants et jeunes suivis dans l'année. La gestion est subordonnée au projet et repose sur un pacte collaboratif, dont la déclinaison est la mise en œuvre d'améliorations concrètes dans les besoins organisationnels. A l'interface du terrain et de la direction générale, les secrétaires des CMPP aident les médecins directeurs et les médecins responsables. Cette action a répondu à l'objectif d'amélioration organisationnelle et de clarification sur le rôle et les missions des

secrétaires médico-sociales, elle a valorisé le poste de secrétaire en CMPP/CMP de l'APSI, défini le périmètre d'intervention de la secrétaire au sein de l'équipe, affirmé et reconnu sa place prépondérante dans les régulations tant internes qu'externes au centre.

Les apports didactiques ont permis de développer les qualifications et les compétences professionnelles dans une démarche continue d'amélioration de la qualité du service rendu : connaissance du droit des enfants et des familles, les outils documentaires obligatoires, les conditions de traitement des informations administratives et cliniques (conservation, accès...). La tenue des dossiers, les correspondances, le logiciel métier ... ont l'objet de process et de protocoles communs : fiches de postes, chartes de communication.

⇒ La commission de suivi du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels a siégé durant une demie journée, elle est composée de l'ensemble des secrétaires des centres. L'identification des risques dans les unités de travail et l'analyse d'exposition des salariés à ces risques ont fait l'objet de mesures pour limiter ces risques. Les actions prioritaires 2015 ont résolu 7 points :

- Conditions de travail : formation des secrétaires (profil de poste + charte de communication)
- Risques liés à l'environnement : suivi qualité de l'eau et mise en place de bonbonnes d'eau quand existe des risques sur la consommation (présence de plomb).
- Trajets automobiles : remplacement des deux véhicules anciens et suivi de l'entretien des véhicules neufs sur BOISSY et MAISONS ALFORT
- Risques infectieux : entretien et désinfection des jeux et jouets avec mise à disposition de lingettes prévus pour les collectivités et l'hygiène des jeunes enfants
- Urgences et premiers secours : formations réalisées pour les exercices d'évacuation incendie et formations de sauveteur secouriste au travail
- Formations préparatoires à l'habilitation électrique des agents des services techniques
- Risques psychosociaux : la dénonciation du temps de FIR des psychologues a généré des tensions et un climat délétère dans certaines équipes. Le dialogue social avec les IRP (DP, CE, CHSCT) a été mis à profit pour communiquer cette démarche d'intérêt général, les réunions ont été renforcées avec les médecins directeurs et responsables, y compris avec le Président de l'association et les membres du bureau, des rencontres individuelles organisées avec les salariés autant que de besoin, tenue d'une assemblée générale réunissant tous les salariés des CMP/CMPP.

⇒ La démarche d'amélioration du dispositif de soins

L'association, au regard d'une situation atypique concernant les postes de psychologues, a procédé à la dénonciation de l'accord d'entreprise pour se conformer à la convention collective. L'adaptation du statut des psychologues à la CCNT 66 réduit le temps de documentation. Ce temps de FIR dans la fonction publique n'est plus valide dans le secteur associatif depuis 2002, avec un avenant cadre de revalorisation salariale (la rémunération des psychologues en début de carrière est revalorisée au coefficient des directeurs d'établissements, ces derniers ayant aujourd'hui le même niveau d'étude). Nous avons donc, en ce début d'année 2016, un gain sur les CMP d'heures de psychologues : mathématiquement, en passant de 33 % de travail salarié non réalisé pour l'employeur à 10 %, et vers 5 % si les représentants du personnel n'assouplissent pas leur position (refus de signer un nouvel accord d'entreprise à 10 %). Ainsi donc, le potentiel disponible permet de recevoir plus de patients par les psychologues. Parallèlement, les médecins responsables ont la possibilité d'utiliser une demi-heure supplémentaire pour les réunions hebdomadaires, dédiées à la réflexion collective, et aux évaluations régulières des situations individuelles (recommandations HAS sur l'autisme préconisent de revoir les cas particuliers tous les 6 mois). Ce temps de réunion, dans une démarche de qualité de service rendu et d'amélioration des conditions de travail (analyse des pratiques ou supervision garanties par le gestionnaire, et incité par les autorités de contrôle) a pour conséquence une réduction des actes pour les autres praticiens de l'équipe. Au fil des départs de psychologues, il est donc envisagé de rétablir les temps auprès des usagers en augmentant les heures des autres praticiens. Il n'y a aucune velléité de réaliser des économies ou d'augmenter les actes annuels (à l'exception dans une première période des psychologues, et pour compenser les actes en moins réalisés par les médecins, paramédicaux et éducateurs). **Cette démarche a été présentée aux médecins chefs de pôle qui restent maîtres de l'utilisation de ces nouveaux moyens** : les conventions de l'APSI avec les hôpitaux pour la gestion des CMP mentionnent clairement que l'organisation et le fonctionnement sont confiés sous la responsabilité du secteur public de psychiatrie infanto juvénile.

Les procédures et outils d'*évaluation et de droits des patients* sont initiés en 2015 : livret d'accueil des CMP, DIPC et le formulaire d'évaluation seront proposés pour validation à la direction des hôpitaux.

Les rapports d'activité des médecins responsables expliquent de façon détaillée les conditions de l'exercice 2015, **ils engagent seuls la responsabilité de leurs propos, sous le contrôle des médecins chefs de pôle.**

ACTIVITE

La file active et le nombre d'actes réalisés par le *CMP de BOISSY* en 2015 est respectivement de 273 et de 3711.

La file active en 2015 du *CMP de MAISONS ALFORT* est de 375 enfants et jeunes, un total de 4982 actes réalisés.

Les praticiens animent de nombreux groupes thérapeutiques à une fréquence hebdomadaire dans les deux CMP (confère les rapports d'activité des médecins responsables).

Le tableau ci-dessous nous donne une vision pluriannuelle de la file active et des actes réalisés :

FILE ACTIVE ET ACTES REALISES DES CMP				
	2012	2013	2014	2015
BOISSY FILE ACTIVE	346	290	315	273
MAISONS A FILE ACTIVE	366	391	375	348
BOISSY ACTES	3873	5704	x	3711
MAISONS A ACTES	5296	4 483	5159	4982

RESSOURCES HUMAINES

Nous avons **32 salariés** (15 à BOISSY, 14 à MAISONS ALFORT (dont 0.25 ETP secrétariat à recruter + 2 infirmières mises à disposition par l'hôpital) pour **18.38 ETP** dont 0.25 ETP d'agent des services techniques.

Effectifs : **10.53 ETP BOISSY**, dont 2.16 ETP éducateurs spécialisés, et **9.85 ETP MAISONS ALFORT**.

L'année 2015 est principalement caractérisée par les mouvements de personnel sur BOISSY : un licenciement pour inaptitude (médecin psychiatre) et un départ à la retraite (éducatrice spécialisée BOISSY). Le remplacement du médecin a été réalisé avec l'aide du médecin chef de pôle.

INVESTISSEMENTS

Nous avons dépassé le prévisionnel de dotation pour améliorer les conditions de travail et d'accueil des patients :

Agencements et installations

Revêtement des sols et peintures au CMP de MAISONS ALFORT, réfection des peintures au CMP de BOISSY : 13 000 €

Matériel informatique

Acquisition de 2 ordinateurs portables à MAISONS ALFORT : 1 815 €

Imprimante multifonctions couleur MAISONS ALFORT : 1 916 €

CONCLUSION

Nos CMP participent largement au dynamisme de nos CMPP, souvent à l'initiative d'actions collectives au service du bien commun. La formation pour l'accompagnement et la détection des enfants avec troubles envahissants du développement s'est généralisée à partir du lancement réalisé à MAISONS ALFORT, et avec l'incitation et les recommandations (choix de l'organisme de formation) du médecin chef de pôle des hôpitaux de SAINT MAURICE. Nous sommes dans un contexte dynamique avec un grand projet en 2016 de création d'un CATTP.

SUCY EN BRIE, le 22 avril 2016

Didier MALHOMME

Directeur Général Adjoint,

Directeur Pôle CMPP/CMP/BAPU