

RAPPORT de CONTROLE le 22/06/2023

EHPAD SAINT JOSEPH à BOURBON L ARCHAMBAULT_03

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

Thématique: CSP3/ Gouvernance et Organisation

Organisme gestionnaire : ITINOVA

Nombre de places : 60 places en HP

Questions	Fichiers déposés OUI / NON	Analyse	Ecarts / Remarques	Prescriptions/Recommandations envisagées	Nom de fichier des éléments probants	Réponse de l'établissement	Conclusion et mesures correctives définitives
Gouvernance et Organisation							
1.1 L'établissement dispose-t-il d'un organigramme nominatif détaillant les liens hiérarchiques et fonctionnels ? Joindre le document	Oui	L'établissement a transmis l'organigramme de l'EHPAD. Il est partiellement nominatif et daté du 01/02/2023. Il présente les liens hiérarchiques. L'organigramme structure l'organisation par services (soins, cuisine, animation, etc.).					
1.2 Quels sont les postes vacants : préciser la nature et la qualification du ou des poste(s) ?	Oui	L'établissement déclare 7,91 ETP manquants qui concernent principalement le personnel soignant. Des personnels intérimaires assurent les remplacements : - une IDE en intérim est présente chaque jour sur la structure, - des AS en intérim sont également présents sur chaque roulement et chaque jour. Néanmoins, il n'est pas précisé le nombre d"ETP remplacé par ces personnels en intérim.	Remarque 1 : le nombre élevé de postes vacants sur le soin peut fragiliser l'équipe de soins et nuire à la qualité de la prise en charge du résident.	Recommandation 1 : procéder au recrutement d'AS en CDI (ou COD longs) afin de stabiliser l'équipe soignante et assurer une prise en charge de qualité et sécurisée des usagers.	Bulletin d'affiliation au Abonnement contrat convention partenariat document d'affiliation tracts diffusés suivi des candidatures convention IFAS formation AS Contrat	tout est mis en œuvre pour recruter du personnel qualifié au sein de l'établissement, offre d'emploi diffusées pôle emploi, offre d'emploi diffusées au sein d'ITINOVA, sur les réseaux sociaux, sur le site de l'Allier, adhésion à un groupement d'employeur, recours à la plateforme et à la plateforme recours au contrat de placement des agences d'intérimaires, partenariat avec les écoles, missions locales, écoles de la deuxième chance, formation en interne de nos salariés pour obtenir la qualification d'aide soignant	
1.3 Le directeur / la directrice dispose-t-il/elle du niveau requis de qualification ? Joindre le justificatif	Oui	La Directrice de l'établissement est titulaire du Master en Droit, Economie, Gestion mention Droit et Management des Organisation Sanitaires et Sociales qui est un diplôme de niveau 7.					
1.4 Dispose-t-il d'un document unique de délégation ? Joindre le document	Oui	La Directrice dispose d'une "Délégation de pouvoirs au Directeur d'établissement". Ce document par son contenu est semblable au DUD et respecte les attendus réglementaires.					
1.5 Une astreinte administrative de direction est-elle organisée et formalisée ? Joindre la procédure et le calendrier du 1er semestre 2023	Oui	Les calendriers d'astreinte du premier et du deuxième trimestre 2023 ont été remis. Ils indiquent que l'astreinte repose sur l'IDEC et la Directrice. La procédure d'astreinte a également été remise, elle décrit chacune des situations nécessitant la sollicitation de l'astreinte en cas de difficulté.					
1.6 Un CODIR régulier est-il mis en place ? Joindre les 3 derniers PV	Oui	L'EHPAD déclare que, du fait qu'il n'y a que deux cadres (directrice et IDEC) il n'y a pas de CODIR. Il explique que des réunions ont lieu avec une équipe du personnel restreinte pour certaines problématiques (ex. gestion de la crise COVID). Cependant, la mission relève qu'un CODIR pourrait valablement être mis en place en présence de la Directrice, l'IDEC, l'Assistante de direction, l'animatrice et le responsable technique.	Remarque 2 : l'absence de CODIR peut être préjudiciable pour la continuité de l'organisation de l'établissement.	Recommandation 2 : mettre en place des CODIR contribuant à la continuité de l'organisation de l'établissement et à la transmission des informations.	Invitation réunion de lancement document présentation du CODIR Document présentation CODIR	lancement du 1er codir le 28/07/2023 et à partir de septembre réunion tous les 15 jours (lundis matins)	Il est pris bonne note qu'un CODIR est institué depuis juillet 2023. La note jointe explique bien les modalités de mise en œuvre retenues. La recommandation 2 est levée.
1.7 Un Projet d'établissement à jour existe-t-il ? Joindre le document	Oui	L'établissement déclare que le projet d'établissement est échu fin 2021. Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer son absence d'actualisation : la crise COVID 19, le nombre important de postes vacants, le changement d'organisme gestionnaire de l'établissement au second semestre 2022. L'établissement fait aussi état de ses difficultés (faible taux d'occupation et faible attractivité sur le territoire) qui amène l'association gestionnaire à réfléchir actuellement à l'accueil d'un nouveau type de public". Pour autant, la mission rappelle que l'actualisation du projet d'établissement est une obligation réglementaire, à renouveler tous les 5 ans.	Ecart 1 : le projet d'établissement n'est plus valide, ce qui contrevient à l'article L311-8 CASF.	Prescription 1 : élaborer le projet d'établissement conformément à l'article L311-8 CASF.	Note stratégique diffusée au CODIR du 04 septembre 2023	la direction a préparé une note stratégique visant à expliquer la méthodologie de la réalisation du projet d'établissement. Elle sera présentée au premier CODIR du 04 septembre	La note remise précise le cadre général d'élaboration du projet d'établissement en 2024. Il est pris acte de l'engagement de l'établissement. La prescription 1 est levée.
1.8 Un règlement de fonctionnement à jour existe-t-il ? Joindre le document	Oui	Le règlement de fonctionnement date du 16/09/2022. Il fait mention de la nouvelle réglementation liée CVS. Il est globalement conforme à la réglementation.					
1.9 L'établissement dispose-t-il d'un(e) IDEC ? Joindre son contrat de travail pour le privé ou son arrêté de nomination pour le public	Oui	L'établissement a transmis le contrat à durée indéterminée (CDI) de l'IDEC. Il indique que celle-ci est engagée en qualité d'Encadrant d'unité de soins au forfait jour, à compter du 03/02/2023.					
1.10 L'IDEC dispose-t-il/elle d'une formation spécifique à l'encadrement ? Joindre le justificatif	Oui	L'IDEC ne dispose pas d'une formation spécifique à l'encadrement. L'EHPAD indique "qu'il lui sera proposé une formation « spécifique encadrement » en 2024 [...] inscrite au cours du dernier trimestre au plan de développement des compétences de 2024." La période de formation retenue pour l'IDEC est tardive. Sa prise de poste étant récente, il convient qu'elle bénéficie rapidement d'une formation au management, afin de la sécuriser dans sa prise de poste et éviter de la mettre en difficulté dans son rôle d'encadrante.	Remarque 3 : l'IDEC en poste ne dispose pas des qualifications requises afin d'assurer des missions d'encadrement.	Recommandation 3 : engager l'IDEC dans un processus de formation pour acquérir des compétences managériales dès 2023.		l'IDEC qui est arrivée en février 2023 souhaite une formation d'IDEC soit proche de chez elle, soit à distance, pour des raisons d'organisation de sa vie privée. Aussi, nous sommes en attente de retour des organismes tels que la croix rouge pour pouvoir inscrire l'IDEC en formation.	La demande d'inscription de l'IDEC dans une formation au management dès 2023 a été posée afin de la sécuriser rapidement dans ses fonctions. Néanmoins, il convient de tenir compte des contraintes de l'intéressée et des offres de formations de qualité trouvées et de ne pas précipiter nécessairement son entrée en formation. Une formation en début d'année 2024, comme évoqué dans le courrier d'accompagnement, est bien sûr envisageable, si celle-ci a été négociée avec l'IDEC et si cela permet de réunir toutes les conditions pour que l'IDEC en poste puisse sereinement s'inscrire dans un cursus de formation au management, tout en conciliant vie personnelle et vie professionnelle. La recommandation 3 est levée.

1.11 L'établissement dispose-t-il d'un MEDEC ? Son temps de travail est-il conforme à la réglementation ? Joindre son contrat de travail et indiquer son temps de présence (les horaires)	Oui	L'EHPAD déclare qu'il sollicite depuis plusieurs années les médecins libéraux pour pouvoir le poste de MEDEC et qu'il n'arrive pas à recruter un MEDEC. Il convient de réfléchir à d'autres pistes au-delà de la sollicitation des médecins libéraux.	Ecart 2 : en l'absence de médecin coordonnateur, l'établissement contrevient à l'article D312-156 du CASF.	Prescription 2 : doter l'établissement d'un médecin coordonnateur, comme exigé par l'article D312-156 du CASF.	document de présentation médoco conseil offre d'emploi medco	une réflexion est en cours sur l'établissement avec le siège sur la mise en place d'un contrat de prestation avec medco-conseil (lequel travaille déjà sur certains établissements ITINOVA) avec pour objectif la réalisation des 14 missions du médecin coordonnateur en distanciel, optimiser les pratiques de soins le soutien les équipes de soin. De plus, les recherches pour recruter directement un médecin coordonnateur se poursuivent	Il est pris note de la recherche de médecin coordonnateur. Le projet de l'EHPAD de recourir à la plateforme de prestations de coordination à distance (télécoordination) " " pour pallier l'absence de MEDCO appelle plusieurs remarques : l'offre de prestations affichée par est une offre uniquement en distanciel. Or, toutes les missions de coordination du MEDCO en EHPAD ne sont pas téléconsultables. Cette solution ne peut être que transitoire, le temps de trouver un médecin coordonnateur. Il est demandé que l'établissement et l'association gestionnaire "ITINOVA" se rapprochent de la Délégation départementale ARS de l'Allier avant de finaliser tout engagement avec . La prescription 2 est maintenue.
1.12 Dispose-t-il d'une qualification pour assurer les fonctions de coordination gériatrique ? Joindre le ou les justificatifs	NC						
1.13 La commission gériatrique est-elle en place et fonctionne-t-elle régulièrement ? Joindre les 3 derniers PV	Oui	L'EHPAD déclare que sans médecin coordonnateur, l'établissement ne peut réunir la commission gériatrique. Cependant, la mission informe que l'établissement peut tout à fait, avec le concours de la Directrice et de l'IDEC, organiser une commission de coordination gériatrique, l'objectif étant de faciliter la coordination/coopération entre l'équipe soignante de l'établissement et les libéraux intervenants.	Ecart 3 : En l'absence de commission de coordination gériatrique, l'EHPAD contrevient à l'article D312-158 alinéa 3 du CASF.	Prescription 3 : mettre en place la commission de coordination de soins gériatriques en vertu de l'article D312-158 CASF.		dès que le cabinet sera choisi, il aura pour mission également de mettre en place la commission de soins gériatriques	La commission de coordination gériatrique doit effectivement être mise en place. La prescription 3 est maintenue.
1.14 Le rapport d'activités médicales annuel (RAMA) est-il élaboré ? Joindre le dernier	Oui	La mission relève que, même en l'absence de MEDEC, le RAMA 2022 a été édité.					
1.15 L'établissement dispose-t-il d'un registre ou tableau de bord recueillant l'ensemble des événements indésirables (EI) et ou événements indésirables graves (EIG)?	Oui	L'établissement déclare qu'il ne dispose pas de registre d'EI/EIG. Il informe que le logiciel qualité « » va être prochainement déployé sur la structure, permettant "un système de déclaration simple et ludique". Enfin, il déclare qu'il est prévu que la Responsable qualité du groupe ITINOVA fera une sensibilisation à l'ensemble du personnel au second semestre 2023. Au vu de la déclaration faite, la mission relève que le personnel n'a pas la culture du signalement et du traitement des EI/EIG, ce qui peut mettre en péril la sécurité du résident.	Ecart 4 : les agents n'ont pas la culture du signalement et du traitement des dysfonctionnements, ce qui ne garantit pas le respect des obligations prévues à l'article L331-8-1 CASF.	Prescription 4 : acculturer les professionnels au signalement des EI, EIG, et EIGS, afin de répondre aux exigences de signalement prévues à l'article L331-8-1 CASF.	procédure déclaration d'un EI Procédure gestion d'un EI Support de formation sur Agéval	La responsable qualité du groupe ITINOVA sera sur site le 20 septembre pour acculturer les professionnels au signalement, et effectuera par petits groupes une formation (logiciel qualité permettant de faire des déclarations informatiquement).	Le lancement à partir de septembre 2023 de temps de sensibilisation/formation des professionnels au signalement par la responsable qualité du groupe ITINOVA devrait répondre aux exigences de signalement et d'acculturation des personnels. La prescription 4 est levée.
1.16 Le projet d'établissement intègre-t-il un volet spécifique à la politique de prévention de la maltraitance ?	Oui	L'établissement déclare que le prochain projet d'établissement comportera une politique de prévention de la maltraitance, et que malgré cela, des formations sont régulièrement mises en place. En attestent les conventions de formations et attestations de formation correspondantes de 2022 remises : - formation "Bientraitance, droits et libertés", - formation "Ethique, soins et bientraitance".	Cf. écart 1.	Cf. prescription 1.			
1.17 Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est-il régulièrement élu ? Joindre la composition du CVS en identifiant chaque catégorie de membres et joindre la décision s'y rapportant	Oui	La liste complète de la composition du CVS n'a pas été remise. Il est déclaré que les dernières élections du CVS se sont tenues le 11/04/2023 et que la composition du CVS issue des élections est la suivante : - 6 représentants des personnes accueillies, - 2 représentants des familles, - et faute de candidature, aucun représentant des bénévoles ni des mandataires judiciaires ou des représentants légaux. Aucune information n'a été transmise sur les représentants du personnel et du gestionnaire.	Remarque 4 : la mission n'a pas été destinataire de la composition complète du CVS.	Recommandation 4 : transmettre à la mission de la composition complète du CVS.	document résultat élection CVS		Les résultats des élections du CVS du 11 avril 2023 ont été remis en réponse. Ils présentent bien les membres du CVS par catégories. La recommandation 4 est levée.
1.18 Avez-vous fait une présentation aux membres du CVS concernant les nouvelles modalités d'organisation et des missions du CVS ? Joindre le justificatif	Oui	Un document de présentation des nouvelles modalités d'organisation et des missions du CVS a été adressé à la mission. Pour autant, par ce seul document, l'établissement ne justifie pas de sa présentation aux membres du CVS.	Remarque 5 : le document fourni ne justifie que la présentation des nouvelles modalités d'organisation et des missions du CVS a bien été effectuée.	Recommandation 5 : transmettre un justificatif (CR par exemple) concernant la présentation des nouvelles modalités d'organisation et des missions du CVS à ses membres.	Compte-rendu provisoire		Le compte rendu du CVS du 31 mai 2023 a été transmis et il atteste bien qu'un point à l'ordre du jour a été consacré aux missions du CVS. Néanmoins, le compte rendu ne retranscrit pas les "rôle et missions du CVS" mais renvoie à l'annexe 1, non remis en réponse. La recommandation 5 est levée.
1.19 Joindre les 3 derniers comptes rendus du CVS de 2022 et ceux de 2023.	Oui	Trois comptes rendus de CVS ont été remis : 06/04/2022, 03/08/2022 et 25/10/2022. Le CVS s'est réuni récemment le 31/05/2023. Son compte rendu n'était pas encore établi au moment de la réponse de l'EHPAD au questionnaire. L'invitation pour ce CVS a été transmise. A la lecture des comptes rendus, la mission relève que les sujets abordés sont nombreux et les échanges variés. Enfin la mission souligne que les comptes rendus ne précisent pas les personnes présentes en CVS, ce qui ne permet pas de vérifier que les règles de quorum pour rendre les avis sont respectées.	Remarque 6 : en l'absence d'identification des personnes présentes en CVS, il est impossible de s'assurer que les règles de quorum pour rendre les avis sont respectées.	Recommandation 6 : préciser les personnes présentes au CVS et les personnes excusées.	fiche d'émargement	une fiche d'émargement est mise en place pour les prochains CVS. Le dernier compte-rendu mentionne les présences, absences, et personnes excusées.	Il est pris bonne note de l'évolution de la tenue des CVS avec une feuille d'émargement (remise) qui sera utilisée par la suite. La recommandation 6 est levée.
Prise en charge particulière au sein de l'EHPAD : UVP ou CANTOU, UPG							
2.1 Combien de lits sont autorisés et combien de lits sont occupés au 1er janvier 2023 ?	NC						
2.2 Disposez-vous d'une équipe dédiée de jour et de nuit à l'UVP ? Joindre justificatif + Indiquez la qualification des membres de l'équipe dédiée	NC						

