

## RAPPORT de CONTROLE le 25/04/2024

### EHPAD MAISONNEE LE CAP BLANC à AURILLAC\_15

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

Thématique: CSP 7/ Gouvernance et Organisation

Organisme gestionnaire : LES MAISONNEES D'AURILLAC

Nombre de places : 101 places dont 83 places HP et 12 places en HT+ 6 places en AJ

Questions	Fichier s déposé	Analyse	Ecarts / Remarques	Prescriptions/Recommandations envisagées	Nom de fichier des éléments probants	Réponse de l'établissement	Conclusion et mesures correctives définitives
<b>1- Gouvernance et Organisation</b>							
1.1 L'établissement dispose-t-il d'un organigramme nominatif détaillant les liens hiérarchiques et fonctionnels ? Joindre le document.	OUI	L'organigramme transmis est partiellement nominatif et daté de février 2023. Il présente les liens hiérarchiques et fonctionnels et rend compte de l'organisation interne de la structure. Par ailleurs, il est noté que l'organigramme n'a pas été actualisé puisqu'il est toujours inscrit le nom de l'IDEC qui n'est plus au poste IDEC, et le nom de sa remplaçante n'est pas mentionné.	<b>Remarque 1 :</b> L'organigramme n'est pas actualisé, ce qui ne rend pas compte de la réalité des effectifs en poste.	<b>Recommandation 1:</b> Mettre à jour régulièrement l'organigramme, au fur et à mesure des changements de personnel.	Organigramme	Nous vous transmettons l'organigramme mis à jour. Dans l'attente du retour de Mme (actuellement en arrêt maladie), Mme (Directrice de l'EHPAD Emera le Logis des Olonnes) intervient en direction d'appui et est présente sur site depuis le 23/04/2024. Mme est présente en tant qu'adjointe de direction. La direction est appuyée par la direction régionale.	L'organigramme est daté. Il est bien noté qu'actuellement la directrice est absente, remplacée par la directrice d'un autre EHPAD du groupe. <b>La recommandation 1 est levée.</b>
1.2 Quels sont les postes vacants : préciser la nature et la qualification du ou des poste(s) ?	OUI	L'établissement déclare avoir deux postes d'ASD (jour et nuit) à pourvoir. Les annonces de ces deux postes vacants ont été transmises.					
1.3 Le directeur / la directrice dispose-t-il/elle du niveau requis de qualification ? Joindre le justificatif : soit le diplôme, soit l'arrêté de nomination (CCAS et FPH).	OUI	La directrice dispose d'un master 2, de l'ESC Clermont Business School obtenu en 2023, attestant d'un niveau 7.					
1.4 Dispose-t-il d'un document unique de délégation pour les établissements privés et pour les directeurs sous contrats de droit privé ? Joindre le document.	OUI	Le "représentant de la société Newco Emera" donne délégation de pouvoir à la directrice de l'établissement dans le DUD, daté de juin 2022. Le document est complet et répond aux 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	Un protocole administratif intitulé "astreintes administratives permanence téléphonique", daté de janvier 2023, est transmis. Ce document, destiné au personnel de l'établissement précise "en dehors des heures de présence de la Direction" une permanence téléphonique est mise en place pour "traiter rapidement les dysfonctionnements qui ne peuvent être différés". Le protocole est synthétique et ne présente pas l'organisation du dispositif d'astreinte, notamment les situations dans lesquelles les professionnels peuvent avoir recours au cadre d'astreinte et les horaires couverts par le dispositif d'astreinte.  Le planning du premier semestre 2023 indique que l'astreinte est assurée par la gouvernante, le médecin coordonnateur, l'assistante de direction, la responsable de vie sociale, l'IDEC, et le responsable de maintenance.	<b>Remarque 2 :</b> Le protocole relatif à la permanence téléphonique est imprécis (heures couvertes par la permanence téléphonique et motifs de saisine du directeur ou cadre de permanence), ce qui peut mettre en difficulté les personnels en cas de survenue d'événements graves.	<b>Recommandation 2 :</b> Compléter le protocole de la permanence téléphonique pour que les personnels de l'EHPAD puissent avoir à disposition des consignes claires en cas de survenue d'événements graves, en dehors des heures de présence de la direction.	Note d'information astreinte Logigramme de gestion de crise	Nous vous transmettons en pièce jointe, la note d'information d'astreinte de direction ainsi que le logigramme de gestion de crise mis à jour.	Le document remis intitulé "PERMANENCE CODIR – WEEK-END ET JOURNEE", non daté, vient donc compléter la procédure de la permanence téléphonique transmise en réponse au 1er questionnaire. Ce document précise les heures de la garde administrative et liste les situations nécessitant l'appel de la direction en cas d'urgences (fugue, incendie, tentative de suicide, inondation, acte de malveillance grave). <b>La recommandation 2 est levée.</b>
1.6 Un CODIR régulier concernant l'EHPAD contrôlé est-il mis en place ? joindre les 3 derniers PV	OUI	Des réunions de CODIR sont organisées tous les lundis. En attestent les comptes rendus transmis de 2023. Les CODIR abordent des sujets liés à l'organisation et la gestion de l'EHPAD ainsi que des points relatifs à la prise en charge des résidents.					
1.7 Un Projet d'établissement en cours existe-t-il ? Joindre le document.	OUI	Le projet d'établissement couvre la période 2023-2027, et a été adopté par le CVS le 27/12/2023. Le document est globalement complet. Il est relevé un point 3. consacré à la bientraitance qui est très succinct et qui ne correspond pas aux attendus réglementaire impliquant un volet spécifique sur "la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance". Il est rappelé qu'au regard de la parution du décret du 29 février 2024, renforçant les dispositions de lutte contre la maltraitance, une mise à jour du projet d'établissement est nécessaire.	<b>Ecart 1 :</b> Le projet d'établissement ne traite que partiellement de la maltraitance en EHPAD, ce qui contrevient à l'article L311-8 CASF.	<b>Prescription 1 :</b> Développer la politique de prévention de la maltraitance dans le projet d'établissement, conformément à l'article L311-8 du CASF.	Trame d'organisation des groupes de travail	Le travail de révision du contenu de notre projet d'établissement est en cours de refont en lien avec le service qualité Emera et en application du décret du 29/02/2024. A l'issu nous ne manquerons pas d'enclencher la planification des groupes de travail pour la révision du projet d'établissement dès le dernier trimestre 2024 (afin dans un soucis de travail en concertation avec toutes les parties prenantes en évitant la période de congés estivale). Nous ne manquerons pas de vous envoyer la version actualisée du projet d'établissement à l'issu de ces groupes de travail.	Les trois documents remis comme éléments probants sont des documents types élaborés par le groupe EMERA. Il semble que l'ensemble des documents soient anticipés pour une mise en œuvre plus tardive à partir de septembre 2024. ainsi, la note de lancement du Projet d'établissement est datée du 15 septembre 2024. Le document "MISE A JOUR PROJET D'ETABLISSEMENT-RESIDENCE MAISONNEE LE CAP BLANC", est daté du 15/10/2024. Son objet est de lancer un appel à candidature auprès des personnels de l'EHPAD pour apporter des idées pour la mise à jour du projet d'établissement. Le principe retenu est de constituer 2 groupes de travail de maximum 6 personnes sur la base du volontariat, qui se réuniront 5 fois en tout, une fois/semaine du 07/10/24 au 04/12/24. Le calendrier d'ensemble prévu apparaît particulièrement serré (septembre/novembre 2024). Les 2 thématiques retenues, l'hébergement temporaire et la politique de prévention de lutte contre la maltraitance, sont bien des axes majeurs à développer dans le projet d'établissement. <b>La prescription 1 est maintenue dans l'attente de la rédaction du projet d'établissement intégrant un volet sur la politique de prévention de la maltraitance.</b>
1.8 Un règlement de fonctionnement en cours existe-t-il ? Joindre le document.	OUI	Le règlement de fonctionnement a été consulté par le CVS en décembre 2022. Le document est complet.					
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 l'avenant au contrat de Mme , la promouvant d'un poste IDE au poste d'IDEC à temps plein en CDI en 2022. L'EHPAD déclare que cette dernière a été en long arrêt maladie en 2023, et est alors revenue sur un poste IDE à mi-temps thérapeutique. L'établissement déclare également qu'une IDEC remplaçante a été recruté. Cependant, aucun élément (contrat de travail, planning, ...) la concernant n'a été transmis.	<b>Remarque 3 :</b> En l'absence de transmission du contrat de travail de l'IDEC en remplacement, l'établissement n'apporte aucune précision sur ses missions, son temps de travail et la durée du remplacement.	<b>Recommandation 3 :</b> Transmettre le contrat de travail de l'IDEC en remplacement en poste.	Contrat IDEC de remplacement	Vous trouverez en pièce jointe le CDD de la remplaçante Mme (IDEC)	Le contrat de travail en CDD de l'IDEC remplaçante est bien transmis. Il couvre la période du 29/01/2024 au 29/02/2024. Un autre CDD pour surcroit temporaire d'activité est établi à la suite du CDD initial, et couvre la période du 1er mars au 31 mai 2024. <b>La recommandation 3 est levée.</b>

1.10 L'IDEC dispose-t-il/elle d'une formation spécifique à l'encadrement ? Joindre le justificatif	OUI	Il est noté que Mme . devait suivre une formation en 2023, qui n'a pas pu être réalisée en raison de son absence pour arrêt maladie longue durée.  Cependant, aucun élément n'a été transmis concernant l'IDEC remplaçante en poste.	<b>Remarque 4 :</b> En l'absence de transmission des qualifications spécifique à l'encadrement de l'IDEC en remplacement, l'établissement n'atteste pas que celle-ci est en capacité d'assurer ses missions d'encadrement sans difficulté.	<b>Recommandation 4 :</b> Transmettre tout élément attestant d'une formation spécifique à l'encadrement concernant l'IDEC en remplacement.		La nouvelle IDEC est une IDE en CDD, celle-ci s'inscrira dans la formation IDEC si sa présence était amenée à se prolonger.	Il est bien compris que l'IDE sur les fonctions d'IDEC est temporairement présente au sein de l'EHPAD et que son contrat de travail se termine fin mai 2024. Pour autant, il est de la responsabilité de l'établissement de recruter des professionnels formés et qualifiés pour occuper leur poste. Selon l'évolution de la situation (prolongation de l'absence de l'IDEC et poursuite du contrat de l'IDE remplaçante), l'établissement sera vigilant à l'accompagner par la formation pour lui permettre de ne pas être en difficulté et assurer correctement ses missions.  <b>La recommandation 4 est levée.</b>
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 son planning mensuel réalisé (le mois précédent).	OUI	Le contrat de travail à durée indéterminée du MEDEC, daté de 2011, est transmis. Le MEDEC réalise 10h30 par semaine, ce qui correspond à 0,3 ETP. Ce temps de travail ne correspond pas au temps de travail noté sur l'organigramme, qui s'établit à 0,6 ETP. De plus, il est constaté qu'au regard de la capacité d'accueil de l'établissement (101 places), les 2 temps de travail du MEDEC indiqués (0,3 et 0,6 ETP) sont en deçà du temps de travail réglementaire qui est fixé à 0,8 ETP.	<b>Ecart 2 :</b> Le temps de travail du MEDEC de l'EHPAD est insuffisant au regard de sa capacité, par conséquent, l'EHPAD contrevient à l'article D312-156 du CASF.	<b>Prescription 2 :</b> Augmenter le temps de médecin coordinateur, au regard de la capacité autorisée et conformément à l'article D312-156 du CASF afin qu'il soit en capacité d'assurer l'ensemble de ses missions.	Mails échangés novembre 2022	En complément du contrat de travail du MEDEC précédemment transmis et comme confirmé par votre service dans le mail que nous vous joignons, le temps de travail du MEDEC est calculé en fonction de la capacité HT et HP donc de 95 places (le décret du 27/04/2022 prévoit donc un temps de présence réglementaire de 0,6 ETP actuellement pourvu).	Il est pris bonne note des éléments de déclaration et documents joints.  <b>La prescription 2 est levée.</b>
1.12 Dispose-t-il d'une qualification pour assurer les fonctions de coordination gériatrique ? Joindre le ou les justificatifs.	OUI	Le MEDEC dispose d'une capacité de médecine en gérontologie obtenue en 2005, attestant des qualifications pour assurer les fonctions de coordination gériatrique.					
1.13 La commission gériatrique est-elle en place et fonctionne-t-elle régulièrement ? Joindre les 3 derniers PV.	OUI	Les procès-verbaux de carences, en raison de l'absence de participants pour les années 2022 et 2023, ont été remis. La commission ne s'est également pas tenue en 2021 pour cause de crise sanitaire. Il convient de poursuivre les efforts pour réunir les professionnels (libéraux et internes) qui interviennent dans l'établissement. L'établissement déclare que la prochaine commission gériatrique est prévue pour avril 2024.	<b>Ecart 3 :</b> En l'absence de commission de coordination gériatrique, l'EHPAD contrevient à l'article D312-158 alinéa 3 du CASF.	<b>Prescription 3 :</b> Maintenir les efforts pour organiser annuellement une commission de coordination gériatrique conformément à l'article D312-158 alinéa 3 du CASF, et transmettre le compte rendu de la prochaine commission de coordination gériatrique d'avril 2024.		La CCG 2024 a été annulée et repoussée à une date encore indéterminée, dans l'attente du retour de la directrice possible de la directrice prévu le 7 mai.	Il est bien noté que l'établissement souhaite attendre le retour de la directrice de l'EHPAD pour réunir la CCG en 2024.  <b>La prescription 3 est maintenue, dans l'attente de la tenue effective de la CCG.</b>
1.14 Le rapport d'activités médicales annuel (RAMA) est-il élaboré ? Joindre le dernier (RAMA 2022).	OUI	Le RAMA 2022 a été remis. Le document est conforme aux attentes réglementaires.					
1.15 L'établissement a-t-il une pratique régulière de signalement aux autorités de contrôle des événements indésirables (EI) et ou événements indésirables graves (EIG) ? Joindre les signalements des EI/EIG réalisés depuis le 1er janvier 2022 et 2023.	OUI	Des fiches de signalements d'EIG aux autorités de contrôle pour des événements survenus entre 2022 et 2023 ont été transmises. Ainsi, l'EHPAD justifie d'une pratique régulière de signalement des EI/EIG aux autorités de contrôle.  Par ailleurs, des procédures de signalement et de gestion des EI/EIG ont également été transmises. Ces documents témoignent d'une démarche qualité au sein de l'établissement.					
1.16 L'établissement s'est-il doté d'un dispositif de gestion globale des EI/EIG : de la déclaration en interne, traitement de l'événement, réponse apportée à l'analyse des causes ? Joindre le tableau de bord EI/EIG qui mentionne ces actions, depuis le 1er janvier 2022 et 2023.	OUI	Le tableau de bord de 2023 est transmis. Ce tableau récapitule les EI/EIG survenus en 2023 au sein de l'établissement. Le descriptif, les conséquences, les actions immédiates, les actions correctives ainsi que l'état d'avancement des EIG sont reportés. L'établissement dispose bien d'un dispositif de gestion globale des EI/EIG.					
1.17 Avez-vous organisé de nouvelles élections du Conseil de la Vie Sociale (CVS) suite au décret du 25 avril 2022 ? Joindre la dernière décision instituant le CVS qui identifie chaque catégorie de membres.	OUI	Les élections du CVS ont eu lieu en décembre 2022, et le document instituant sa composition (résidents, famille, personnel) a été transmis.  Cependant, le représentant de l'organisme gestionnaire n'a pas été désigné. Il apparaît sur les comptes rendus de CVS, que la directrice est la représentante de l'organisme gestionnaire. Or il est rappelé que le directeur siège à titre consultatif et ne peut être désigné en tant que représentant de l'organisme gestionnaire, qui dispose d'un siège délibératif.	<b>Ecart 4 :</b> En l'absence de désignation du représentant de l'organisme gestionnaire, l'établissement contrevient à l'article D311-5 du CASF.	<b>Prescription 4 :</b> Nommer au moins un représentant de l'organisme gestionnaire, conformément à l'article D311-5 du CASF.		Sauf erreur de notre part, il est stipulé dans l'article D311-9 du CASF que le directeur a une voix consultative et dans l'article D311-5 que le CVS doit être composé d'un membre de l'organisme gestionnaire. Pourriez-vous nous indiquer quelles sont les préconisations quant à l'élection d'un membre de l'organisme gestionnaire autre que le directeur ?	La représentation de l'organisme gestionnaire pose effectivement parfois problème pour les grands groupes privés. Néanmoins, la réglementation est claire à ce sujet. Le directeur est présent à titre consultatif et le représentant de l'organisme gestionnaire à titre délibératif. Dans votre situation, vous pourriez faire valablement appel au directeur régional d'EMERA, représentant du groupe au niveau local. D'autres groupes privés à but lucratif ont opté pour ce choix (remontées d'informations dans le cadre du contrôle sur pièces).  <b>La prescription 4 est donc maintenue, dans l'attente de la nomination d'un représentant de l'organisme gestionnaire.</b>
1.18 Suite à la nouvelle élection du CVS, avez-vous procédé à l'approbation du nouveau règlement intérieur du CVS ? Joindre le PV du CVS se prononçant sur le règlement intérieur.	OUI	Le règlement intérieur du CVS a été établi lors de la séance de CVS du 29 mars 2023. Le document est complet et prend en compte la nouvelle réglementation.  Toutefois, l'article 4 "composition" du règlement intérieur est erroné. Pour rappel, le directeur siège avec une voix consultative, il ne peut donc pas être désigné comme représentant de l'organisme gestionnaire, qui lui siège avec une voix délibérative.	<b>Ecart 5 :</b> La mention "un représentant de l'organisme gestionnaire : le directeur" à l'article 4. du règlement intérieur du CVS est erronée et contrevient aux articles D311-5 et D311-9 du CASF.	<b>Prescription 5 :</b> Modifier le point 4. du règlement intérieur du CVS relatif à la composition du CVS, conformément aux articles D311-5 et D311-9 du CASF.		Cf. réponse de la prescription n° 4- nous restons à votre disposition pour en échanger.	Dont acte.  <b>Dans l'attente de la modification du point 4 du règlement de fonctionnement, la prescription 5 est maintenue jusque-là.</b>
1.19 Joindre les 3 PV du CVS de 2022 et les derniers de 2023	OUI	Les comptes rendus de trois CVS de 2022 ont été remis, et seulement un compte rendu en 2023. Il n'est pas expliqué pourquoi le CVS ne s'est tenu qu'une seule fois en 2023. Le CVS ne se réunit donc pas régulièrement, au moins trois fois par an.  Les comptes rendus témoignent que les échanges en CVS sont riches et portent sur des thèmes variés.  Il est noté que les comptes rendus sont signés par un représentant de chaque catégorie de membre du CVS (directrice, résident, famille, salarié) alors que seul le Président du CVS doit le signer.	<b>Ecart 6 :</b> En l'absence d'organisation de 3 CVS en 2023, l'EHPAD contrevient à l'article D311-16 du CASF.  <b>Ecart 7 :</b> En faisait signer les comptes rendus de CVS par plusieurs personnes (un représentant de chaque catégorie de membre du CVS), l'EHPAD contrevient à l'article D311-20 du CASF.	<b>Prescription 6 :</b> Veiller à réunir le CVS au moins 3 fois par an, conformément à l'article D 311-16 du CASF.  <b>Prescription 7 :</b> Faire signer les comptes rendus par le seul Président du CVS, conformément à l'article D311-20 du CASF.	Programme CVS 2024 invitation et ODJ CVS avril 2024 Procédure d'organisation des CVS	Nous prenons compte de vos remarques, vous trouverez en pièce jointe la programmation des CVS de 2024 ainsi que l'invitation et l'ordre du jour du premier CVS qui a eu lieu le 24/04/2024. Nous tenions à vous joindre notre procédure interne d'organisation des CVS qui prévoit en pratique 4 CVS par an.	Il est pris bonne note de l'engagement de l'établissement.  <b>Les prescriptions 6 et 7 sont levées.</b>

2.1 Combien de lits en HT et/ou places en AJ sont autorisés au 1er janvier 2023 ? Joindre le justificatif.	OUI	L'arrêté conjoint ARS/CD de 2011 autorise 83 lits en hébergement permanent, 12 lits en hébergement temporaire et 6 places d'accueil de jour.					
2.2 Si hébergement temporaire : préciser le taux d'occupation de l'hébergement temporaire pour 2022 et pour les 6 premiers mois de 2023. Si accueil de jour : transmettre la file active pour 2022 et pour les 6 premiers mois de 2023. Joindre le justificatif.	OUI	Le taux d'occupation de l'hébergement temporaire déclaré s'élève à 89% en 2022 et à 85% sur le premier semestre 2023, ce qui est satisfaisant. Aucun élément ne concerne l'accueil de jour.	<b>Remarque 5 :</b> En l'absence de transmission de la file active de l'accueil de jour en 2022 et 2023, l'EHPAD n'atteste pas respecter son arrêté d'autorisation.	<b>Recommandation 5 :</b> Transmettre la file active de l'accueil de jour sur 2022 et 2023.		Vous trouverez en pj le tableau récapitulant la file active de l'accueil de jour pour 2022 et 2023.	Les documents demandés sont remis. Toutefois, les listes de personnes fréquentant l'AJ en 2023 et 2024 démontrent que ce dispositif d'accueil n'est pas utilisé de manière optimale. En 2022, seuls 4 personnes ont été prises en charge en AJ et en 2023, 7 personnes, sur des périodes variables. Il est rappelé que l'AJ n'est pas une variable d'ajustement et que l'absence d'ouverture de l'ensemble des places autorités/financées peut entraîner une perte de chance pour une personne âgée.
2.3 L'Accueil de Jour et/ou l'Hébergement Temporaire dispose(nt)-il(s) d'un projet de service spécifique ? Joindre le document.	OUI	Le projet spécifique à l'accueil de jour est transmis. Le document est complet. Aucun élément concernant l'hébergement temporaire n'est transmis.	<b>Ecart 8 :</b> En l'absence de transmission du projet de service spécifique à l'hébergement temporaire, l'EHPAD ne répond pas à l'article D312-9 du CASF.	<b>Prescription 8 :</b> Transmettre le projet spécifique à l'hébergement temporaire afin de répondre à l'article D312-9 du CASF.		Cf. réponse à la prescription n°1 nous inclurons le volet spécifique à l'accompagnement en hébergement temporaire (planification des groupes de travail pour la rédaction du volet HT du projet d'établissement).	Il est bien noté que l'une des 2 thématiques abordées et développées en vue de l'actualisation du projet d'établissement porte sur l'hébergement temporaire.
2.4 L'Accueil de Jour ou/et l'Hébergement Temporaire dispose(nt)-il(s) d'une équipe dédiée ? Joindre le planning du service sur une semaine en affichant les codes, les noms et les fonctions occupées.	OUI	Il est déclaré que l'accueil de jour est assuré uniquement par une aide-soignante à temps plein (9h30/18h). L'intervention limitée de seulement de ce professionnel ne permet pas la mise en place effective du projet de soin dans sa globalité ainsi que la coordination et les activités spécifiques relevant du domaine d'autres professionnels qualifiés pour ces missions (psychologue, psychomotricien, animateur, etc.).	<b>Remarque 6 :</b> En l'absence d'une équipe pluridisciplinaire, l'accueil de jour ne peut garantir une prise en charge complète et de qualité en faveur de personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées.	<b>Recommandation 6 :</b> Conforter l'équipe en intégrant d'autres professionnels au profit des bénéficiaires de l'accueil de jour.		L'aide soignante accueil de jour titulaire est en arrêt maladie. Elle est actuellement remplacée par Madame jusqu'à la fin de son arrêt maladie. Vous trouverez en pj son contrat de travail.	La réponse confirme donc que l'équipe dédiée à l'AJ se limite à une seule AS. Cette situation corrélée à la file active de 2022 et 2023 démontre que l'ensemble des places d'AJ ne sont pas ouvertes. Or, l'hébergement temporaire repose sur une équipe de professionnels identifiée et formée aux spécificités de son fonctionnement (temps de MEDEC, d'IDE, d'AS/AMP/ASG, de psychologue, d'ASH, d'ergothérapeute, psychomotricien, etc.). La mission de l'équipe est d'assurer une prise en charge multidisciplinaire et individualisée de la personne, en lien étroit avec la famille et l'aide et les professionnels de santé intervenants auprès du résident.
2.5 Quelle est sa composition en indiquant la qualification pour chaque poste occupé? Joindre les diplômes.	OUI	Le diplôme de l'aide-soignante est transmis.					La recommandation 6 est maintenue dans l'attente de la rédaction du projet d'établissement qui intégrera un volet sur l'HT.
2.6 Le règlement de fonctionnement prévoit-il les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'accueil Temporaire (Accueil de Jour et/ou Hébergement Temporaire)? Joindre le document.	OUI	Le règlement intérieur de l'accueil de jour, datant d'octobre 2023 est remis. Le document n'appelle pas de remarque. Aucune élément concernant l'hébergement temporaire n'est transmis.	<b>Ecart 9 :</b> En l'absence de définition des modalités d'organisation de l'hébergement temporaire, dans le règlement de fonctionnement, l'établissement contrevient aux articles L311-7 et D312-9 du CASF.	<b>Prescription 9 :</b> Définir les modalités d'organisation de l'hébergement temporaire et les intégrer dans le règlement de fonctionnement en vertu des articles L311-7 et D312-9 du CASF.		Nous prenons acte de cette recommandation, et nous allons retravailler le règlement de fonctionnement en intégrant les modalités de fonctionnement et d'organisation de l'HT. Nous tenions à vous préciser que l'ensemble des mentions du règlement de fonctionnement sont applicables à tous les types d'hébergement, tous les résidents accueillis ainsi que leurs proches.	Il est vrai comme le précise la réponse que la plupart des mentions du règlement de fonctionnement sont applicables à tous les types d'hébergement. Pour autant, il convient d'enrichir le règlement de fonctionnement en explicitant les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'HT, en développant notamment les objectifs/missions de l'HT, les motifs de recours, les conditions d'admission/séjour et sortie, les actions de soutien aux aidants mises en place, les partenariats, etc... afin d'apporter de la lisibilité sur cette offre d'accueil particulière dont dispose l'EHPAD.
							La prescription 9 est maintenue, dans l'attente de l'intégration dans le règlement de fonctionnement des modalités d'organisation de l'HT.