

RAPPORT de CONTROLE le 08/02/2023

EHPAD L' ARNAUD à Romans Sur Isère\_26

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

Thématique contrôlée : GOUVERNANCE

Organisme gestionnaire : ASSOCIATION LA PIERRE ANGULAIRE

Nombre de places : 66 places autorisées avec 66 places en HP

N° de Thème	Thème	N° de Question	Questions	Fichiers déposés OUI/NON	Analysé	Ecarts / Remarques	Nom de fichier des éléments probants	Réponse de l'établissement	Conclusion et mesures correctives attendues
1	Données Générales et nature des effectifs	1.1	Compléter le tableau ci-joint sur les autorisations	OUI	L'établissement compte 66 places d'hébergement permanent.				
		1.2	Compléter le tableau des effectifs ETP au 1er décembre 2022	OUI	L'effectif de l'établissement sur le soin compte 5,4 ETP IDE et 12 ETP AS/AMP/AES au total. L'établissement déclare 2,8 ETP faisant fonction d'AS. Un médecin coordonnateur est présent pour 0,50 ETP. Il est relevé un temps de 0,10 ETP de psychomotricien ou ergothérapeute (non précisé). Le personnel de nuit compte 2 ETP AS/AMP/AES/ASG. L'équipe pluridisciplinaire comprend également un temps de 0,5 ETP de psychologue (mentionné sur le site Internet de l'établissement et l'organigramme remis).			Le poste du médecin est prévu à 0,50 ETP, à ce jour le medecin coordonnateur effectue 0,10 ETP.	La directrice indique un temps de présence du médecin coordonnateur qui est prévu à 0,5 ETP. La mission rappelle l'article D312-156 CASF, qui prévoit une présence à hauteur de 0,6 ETP concernant un EHPAD de 60 à 99 places.
2	Direction	2.1	Y a-t-il un directeur (trice) sur cet établissement? Joindre l'organigramme	OUI	L'organigramme a été remis. Il présente de manière claire et complète les lignes hiérarchiques et les liens fonctionnels.				Ecart_n°1: le temps de présence effective du médecin coordonnateur n'est pas suffisant en vertu de l'article D312-256 CASF.
		2.2	Si oui quel est la quotité de travail (ETP correspondant) ?	OUI	La directrice en poste est à temps plein sur ses fonctions.				Meure corrective attendue : augmenter la présence du temps de médecin coordonnateur à hauteur de 0,6 ETP dans le respect de l'article D312-156 CASF.
		2.3	Quelle est la date de prise de fonction directeur (trice) ? Joindre le contrat de travail	OUI	Le contrat de travail précise que la directrice occupe ses fonctions depuis le 11 octobre 2010. Le contrat de travail est daté du 8 octobre 2010 et signé.				
		2.4	Dispose-t-il d'une qualification ? Joindre les diplômes	OUI	La directrice est titulaire d'une maîtrise en droit, économie, gestion mention droit et management des organisations sanitaires et sociales				
		2.5	Le directeur (trice) exerce-t'il/elle des fonctions de direction sur plusieurs établissements ?	OUI	Non concerné.				
		2.6	Si oui, quels sont les ETP se rapportant à chaque direction d'établissement assurée ?	OUI	Non concerné.				
		2.7	Le directeur (trice) dispose-t-il/t-elle d'une lettre de mission, datée et signée venant de l'organisme gestionnaire ? Joindre la lettre de mission	OUI	Non concerné.				
		2.8	Le directeur (trice) dispose-t-il/t-elle d'une fiche de poste nominative, datée et signée ? Joindre la fiche de poste	OUI	La fiche de poste du directeur d'établissement remise est un document générique non signé et non daté. Pour autant, les missions indiquées correspondent bien aux attendus des fonctions de directeur d'EHPAD.				
		2.9	Le directeur (trice) dispose-t-il/t-elle d'une délégation de pouvoir et/ou de signature ? (art. D312-176-5 CASF) Joindre la ou les délégation(s)	OUI	Le DUD daté du 11 avril 2019 est très complet. Les rubriques mentionnées correspondent aux attendus réglementaires. La mission note que la délégation est donnée à la directrice nominativement et qu'il est spécifié pour 3 EHPAD (St Joseph à Loriol, l'Arnaud et les Minimes à Bourg-les-Présages), ce qui laisse sous-entendre qu'elle assure la direction de 3 EHPAD, en contradiction aux réponses aux points 2.5 et 2.6.				
		2.10	Y a-t-il un poste de directeur(trice) adjoint(e) ? Joindre la fiche de poste	OUI	L'établissement déclare ne pas compter dans ses effectifs de directeur adjoint. L'organigramme le confirme. Néanmoins, la mission s'interroge sur l'absence d'un directeur adjoint ou adjoint de direction, dans la mesure où, à la lecture du DUD, la directrice assurerait seule la direction de 3 EHPAD, ce qui interroge en termes de charge de travail pour la directrice.	REMARQUE N° 1 : Les mentions contradictoires relevées qui se rapportent au nombre d'EHPAD que dirige la directrice (1 seul ou 3) ne permettent pas à la mission de porter une appréciation sur l'absence de directeur adjoint.	2-10 DUD 04-2022	Une erreur lors du téléchargement de la pièce, ci-joint DUD du 11/04/2022.	La remarque n°1 est levée.
		2.11	Si oui, quel est sa quotité de travail (ETP correspondant) ?	OUI	Non concerné.				
		2.12	Bénéficie-t-il d'une délégation ? Joindre le document de subdélégation	OUI	Non concerné.				
		2.13	Depuis le 1er janvier 2020, quel a été le nombre de directeurs (trices) qui se sont succédés (ées) au sein de l'EHPAD (directeurs de plein exercice et directeurs de transition/par intérim y compris le DA) ?	OUI	La réponse fait état de 2 directeurs depuis le 1er janvier 2020, alors que le contrat de travail de la directrice précise qu'elle a pris son poste en 2010.	REMARQUE N° 2 : Les contradictions relevées dans les réponses ne permettent pas à la mission de porter une appréciation sur le nombre de directeurs qui se sont succédés au sein de l'EHPAD.		Depuis 2010, j'exerce la fonction de directrice. J'ai indiqué 2 directeurs, car lors de mon absence d'octobre 2021 à avril 2022 (mon retour), mon association a mis place un directeur d'appui.	La directrice indique que durant son arrêt maladie, un directeur d'appui a été recruté par l'association afin de pallier son absence (d'octobre 2021 à avril 2022). La remarque n°2 est levée.
		2.14	Existe-t'il une astreinte de direction ? Joindre la procédure ou autre document fixant les modalités	OUI	Il n'y a pas d'astreinte de direction d'organisée.	REMARQUE N°3 : Il n'existe pas de document formalisant l'organisation de l'astreinte administrative/de direction, ce qui peut être préjudiciable pour l'organisation de l'établissement.	2-14 Astreintes	Le protocole n'a jamais été validé, je vous prie de le trouver ci-joint. Nous l'avons validé lors du dernier CODIR.	Dont acte.
		2.15	Existe-t-il un planning d'astreinte ? Joindre le planning du mois de décembre	OUI	En contradiction avec la réponse précédente, un tableau planning "astreintes 4ème trimestre 2022" a été remis. L'astreinte repose sur 4 personnes : la directrice et 3 cadres de l'établissement. L'astreinte se fait par roulement.				La remarque n°3 est levée.
3	Fonctionnement institutionnel	3.1	Avez-vous un projet d'établissement en cours ? Si oui joindre le projet	OUI	Le projet d'établissement (PE) couvre la période 2022-2026. Il est conforme aux attendus réglementaires.				
		3.2	Contient-t-il un projet de soins ?	OUI	Le PE comprend bien un volet projet de soins.				
		3.3	Si autorisation d'hébergement temporaire, contient-il un projet spécifique s'y rapportant ?	OUI	Non concerné.				
		3.4	Si autorisation d'accueil de jour, contient-il un projet spécifique s'y rapportant ?	OUI	Non concerné.				
		3.5	Si autorisation d'UVP, contient-il un projet spécifique s'y rapportant ?	OUI	Non concerné.				
		3.6	Si autorisation de PASA, contient-il un projet spécifique s'y rapportant ?	OUI	Non concerné.				
		3.7	Si autorisation d'UHR, contient-il un projet spécifique s'y rapportant ?	OUI	Non concerné.				
		3.8	Si CPOM en cours, avez-vous une instance de suivi ? Joindre le dernier compte rendu de cette instance	OUI	Il est déclaré que le suivi est actuellement effectué par la psychologue et la directrice. "Le dossier n'est pas informatisé, nous devons nous revoir pour le faire".				
		3.9	Existe-t-il un règlement de fonctionnement ? Joindre le règlement	OUI	Le règlement de fonctionnement de l'établissement présente bien les mentions prévues par les articles R311-33 et R311-35 du CASF.				
		3.10	Existe-t-il une équipe de direction et quelle est sa composition ?	OUI	L'équipe de direction comprend la directrice, l'IDEC, le psychologue et le médecin coordonnateur.				
		3.11	Y a-t-il des réunions de codir de l'établissement ? Indiquer la fréquence et joindre les 3 derniers comptes rendus	OUI	Il est précisé que le CODIR se réunit 2 fois par mois. Deux comptes rendus de novembre 2022 et un CR de janvier 2023 ont été remis. Le support du CR est bien construit autour de plusieurs thématiques : points RH, hébergement, point sur les dossiers d'admissions en cours, organisation interne et formation, vie sociale et situations complexes résidents. Les CR sont renseignés pour toutes les thématiques.				

	3.12	La commission de coordination gériatrique (CCG) est-elle constituée et active ? Joindre les 3 derniers comptes rendus	OUI	Il est déclaré que la CCG n'est pas constituée ni active. Même si l'établissement ne dispose pas de médecin coordonnateur depuis 2018 (cf. réponse à la question 3.14)	<b>ECART N° 4 ECART N°2:</b> En n'ayant pas mis en place la commission de coordination gériatrique, l'établissement ne respecte pas l'arrêté du 5 septembre 2011 relatif à la commission de coordination gériatrique mentionnée au 3 <sup>e</sup> de l'article D. 312-158 du code de l'action sociale et des familles.		Lors de notre dernière rencontre, j'ai sensibilisé le Docteur afin de prévoir une rencontre avec nos intervenants médicaux (2 <sup>ème</sup> trimestre) sur entre autres le passage en PDA avec notre pharmacien.	La faible présence du médecin coordonnateur dans l'établissement nécessite une priorisation des missions. Toutefois, la commission gériatrique a lieu une fois par an.	
	3.13	Le CVS est-il constitué et actif ? Joindre les 3 derniers comptes rendus	OUI	Les 3 derniers CVS de 2022 ont été consultés. Les points abordés font l'objet de débats retranscrits dans les CR. Ils sont riches et variés. La composition du CVS n'appelle pas de remarque.			<b>L'écart n°1 L'écart n°2 est maintenu.</b> <b>Action corrective attendue :</b> - instituer la commission de coordination gériatrique au moins une fois en 2023 conformément à l'article D312-158 CASF.		
	3.14	Avez-vous un RAMA ? Joindre les deux derniers	OUI	Il est déclaré que depuis 2018, l'établissement ne dispose plus de médecin depuis juin 2018.	<b>ECART N°2 ECART N°3 :</b> En l'absence de médecin coordonnateur, l'EHPAD contrevent à l'article D312-155-0 du CASF. <b>ECART N°3 ECART N°4 :</b> En l'absence de production du rapport annuel d'activité médicale, retrاجant notamment les modalités de prise en charge des soins et l'évolution de l'état de dépendance des résidents, l'établissement contrevent à l'article D312-155-3 alinéa 9 du CASF.		Le Dr a été formé à par l'idec en poste. Une formation plus complète doit lui être dispensée afin de pouvoir réaliser le RAMA.	<b>L'écart n°2 L'écart n°3 est levé.</b> <b>L'écart n°3 L'écart n°4 est maintenu.</b> <b>Action corrective attendue :</b> élaborer un RAMA en 2023 conforément aux attendus réglementaires prévus à l'article D312-155-3 CASF.	
4	Plan de formation	4.1	Avez-vous un plan de formation annuel ? Joindre le plan de formation 2022, prévisionnel et réalisé, ont été remis ainsi que les fiches d'émargement pour 3 formations. Le plan de formation révèle que très peu de formations thématiques en lien avec la prise en charge des personnes âgées accueillies sont suivies par les professionnels de l'EHPAD, hormis les 3 formations suivantes : - la formation "le résident, un client au cœur de l'organisation des pratiques professionnelles", suivie par 10 professionnels (1 journée), - la formation "la relation avec les familles" suivie par 10 professionnels, sur 2 journées, - la formation "simuler le vieillissement" suivie par 7 salariés (1 journée). Les qualifications des salariés ne sont pas précisées sur les feuilles d'émargement. Au total, on compte seulement 14 professionnels qui ont suivis ces formations, alors que l'effectif de la structure est de plus de 22 ETP IDE/AS/ASG/AMP et FFAS tout confondu (3 personnels étaient présents aux 3 formations, 6 autres en ont suivi deux et 5 personnes ont bénéficié d'une seule formation). Concernant les actions de formations diplômantes, l'effort fourni par l'établissement reste très marginal avec seulement, alors que l'établissement déclare 2,8 ETP de FFAS : sur le plan de formation réalisé 2022, on compte une seule salariée inscrite en VAE pour obtenir le DEAVS sur 2022/2023. Une autre salariée a été inscrite en 2021/2022 en VAE d'AS.	Q.	Les plans de formation 2022, prévisionnel et réalisé, ont été remis ainsi que les fiches d'émargement pour 3 formations. Le plan de formation révèle que très peu de formations thématiques en lien avec la prise en charge des personnes âgées accueillies sont suivies par les professionnels de l'EHPAD, hormis les 3 formations suivantes : - la formation "le résident, un client au cœur de l'organisation des pratiques professionnelles", suivie par 10 professionnels (1 journée), - la formation "la relation avec les familles" suivie par 10 professionnels, sur 2 journées, - la formation "simuler le vieillissement" suivie par 7 salariés (1 journée). Les qualifications des salariés ne sont pas précisées sur les feuilles d'émargement. Au total, on compte seulement 14 professionnels qui ont suivis ces formations, alors que l'effectif de la structure est de plus de 22 ETP IDE/AS/ASG/AMP et FFAS tout confondu (3 personnels étaient présents aux 3 formations, 6 autres en ont suivi deux et 5 personnes ont bénéficié d'une seule formation). Concernant les actions de formations diplômantes, l'effort fourni par l'établissement reste très marginal avec seulement, alors que l'établissement déclare 2,8 ETP de FFAS : sur le plan de formation réalisé 2022, on compte une seule salariée inscrite en VAE pour obtenir le DEAVS sur 2022/2023. Une autre salariée a été inscrite en 2021/2022 en VAE d'AS.	REMARQUE N°4 : Le faible nombre de formations portant sur la thématique de l'accompagnement des résidents cumulé au nombre très limité de professionnels participant aux formations, peut nuire à la prise en charge des résidents.	4-1 liste des participants	Nous avons réalisé 3 formations et plusieurs formations sur notre logiciel de soins. Les formations sont réalisées avec beaucoup de difficultés, le remplacement est problématique. Les noms inscrits sur le document ci-joint reflètent le personnel présent au moment des formations malheureusement pas ceux qui sont inscrits. Les axes prioritaires sont définis au sein de l'association en concertation avec l'ensemble des acteurs, médecins coordonnateur (direction médicale), idec et cadre de santé (direction des soins), directeurs et le groupe de travail attractivité des métiers.	La formation des professionnels est un axe stratégique pour un EHPAD puisqu'avec des formations adaptées au public accueilli, les professionnels améliorent leurs pratiques ce qui les aident au quotidien dans leur travail et améliore également la prise en charge des résidents. Les formations dispensées peuvent être externes ou internes à l'établissement. Il est possible de réaliser des mini formations en interne pour travailler sur des points thématiques (ex: bonnes pratiques: contention). <b>La remarque n°4 est maintenue.</b> <b>Action corrective attendue :</b> proposer des formations thématiques sur l'accompagnement des résidents aux professionnels en poste.
	4.2	Quels sont vos axes stratégiques en matière de formation ?	OUI	Un document relatif aux axes des formations prioritaires 2023 a été remis. Mais, il s'agit en réalité de la liste des besoins en formation issus du recueil des besoins exprimés par les professionnels. Le document ne précise pas les axes stratégiques arrêtés par la direction.	REMARQUE N° 5 : Les documents remis n'attestent pas qu'une réflexion globale soit menée par la direction de l'EHPAD sur les besoins de formation.		La réflexion est menée lors des CODIR et selon les problématiques rencontrées. Les formations dispensées concernent aussi la mise en œuvre de notre projet d'établissement.	<b>La remarque n°5 est maintenue.</b> <b>Action corrective attendue :</b> présenter un document retraçant les orientations stratégiques de formation retenues par la direction pour 2023.	
	4.3	Combien de salariés sont inscrits en VAE en 2022 ?	OUI	Une personne est inscrite dans un parcours de VAE d'AS. La convention de formation continue est remise. Il s'agit d'une action de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience sur 2 ans (2021/2022 pour 20 heures au total).					
	4.4	Si oui, sur quelles qualifications ? Joindre la liste nominative des personnels inscrits par catégorie de qualification en 2022 et préciser le numéro du livret obtenu ainsi que sa date	OUI	L'attestation de réussite est transmise : le diplôme DEAVS a été validé en décembre 2022.					
	4.5	Combien de salariés ont été diplômés via le parcours VAE de 2018 à 2022 ?	OUI	Un seule personne.					
	4.6	Sur la base de cet effectif, combien sont toujours en poste ? Joindre la liste	OUI	Les professionnels sont toujours en poste.					