

RAPPORT de CONTROLE le 01/03/2023

EHPAD LA FONTAINE à Blanzat_63

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

Thématique: CSP1 / Gouvernance et Organisation

Organisme gestionnaire : SISPA VIVRE ENSEMBLE

Nombre de places : 69 places dont 11 lits UVP

Questions	Fichiers déposés OUI / NON	Analyse	Ecarts / Remarques	Prescriptions/Recommendations	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	La structure a transmis deux organigrammes : -l'un porte sur le comité du syndicat Intercommunal au Service de la Personne Âgée « Vivre Ensemble » ; -l'autre sur l'EHPAD. La présentation de l'organigramme est satisfaisant.					
1.2 Quels sont les postes vacants : préciser la nature et la qualification du ou des poste(s) ?	OUI	Tous les postes sont pourvus soit par des agents stagiaires-titulaires soit par des agents contractuels : 68 % des agents sont stagiaires ou titulaires, 32 % des agents sont contractuels. A noter, que deux agents sociaux vont être stagiairés le 1er semestre 2023 suite à des départs d'agents titulaires placés en disponibilité pour convenances personnelles. L'animatrice est en attente de l'obtention du concours de la Fonction Publique Territoriale. 5 aides-soignants, 2 infirmiers et 1 infirmière référente sont également dans l'attente de l'obtention du concours de la Fonction Publique Territoriale. Avant la crise sanitaire de 2020, tous les postes étaient pourvus par des agents titulaires.					
1.3 Le directeur / la directrice dispose-t-il/elle du niveau requis de qualification ? Joindre le justificatif	OUI	La directrice n'est pas titulaire de la fonction publique territoriale. Elle est diplômée d'une maîtrise Administration Economique et Sociales correspondant à un niveau 6, anciennement niveau II et répond aux exigences de l'article D312-176-7.					
1.4 Dispose-t-il d'un document unique de délégation ? Joindre le document	OUI	Un document unique de délégation en date du 1er mai 2007 existe entre le président du syndicat et la directrice. La structuration et le périmètre de la délégation respecte l'article D312-176-5 du CASF.					
1.5 Une astreinte administrative de direction est-elle organisée et formalisée ? joindre la procédure et le calendrier du 1er semestre 2023	OUI	Une procédure sur les astreintes existe et a été actualisée le 30 juin 2022. Elle porte sur les actions à conduire en cas de problème technique et logistique. Le planning des astreintes a été transmis. Il porte uniquement sur les week-end. le roulement de l'astreinte repose sur deux personnes : la directrice et l'infirmière référente.	Remarque n°1 : En l'absence de mutualisation de l'astreinte avec l'autre EHPAD géré par le même organisme gestionnaire, le roulement de l'astreinte repose uniquement sur deux personnes ce qui peut représenter une charge de travail non négligeable.	Recommandation n°1 : Réfléchir à une mutualisation de l'organisation d'astreintes sur les 2 EHPAD sera menée courant 2023. Néanmoins, assurer une semaine d'astreinte sur 4 pour 136 résidents, 80 agents et 2 lieux distincts nous paraît tout aussi contraignant, source de stress et de surcharge de travail. L'établissement réfléchit plutôt à instaurer des astreintes complémentaires en roulement avec les infirmiers.	Une réflexion sur une éventuelle mutualisation de l'organisation d'astreintes sur les 2 EHPAD sera menée courant 2023. Néanmoins, assurer une semaine d'astreinte sur 4 pour 136 résidents, 80 agents et 2 lieux distincts nous paraît tout aussi contraignant, source de stress et de surcharge de travail. L'établissement réfléchit plutôt à instaurer des astreintes complémentaires en roulement avec les infirmiers.	En attendant le résultat de vos réflexions sur une possible mutualisation ou une participation des infirmières au roulement de l'astreinte, la recommandation n°1 est maintenue. La mesure corrective définitive : travailler sur les différentes hypothèses de mutualisation de l'astreinte.	
1.6 Un CODIR régulier est-il mis en place ? joindre les 3 derniers PV	OUI	Depuis l'année 2022, une réunion a lieu une fois par semaine, en présence des responsables de tous les services du SISPA « Vivre Ensemble » : la directrice du SISPA, la responsable RH du SISPA, la directrice de l'EHPAD « Les Chênevis », le directeur de l'EHPAD « La Fontaine », les deux responsables RH des deux EHPAD. L'objectif de ces réunions hebdomadaires est de travailler ensemble sur une uniformisation des pratiques et de prendre des décisions stratégiques. Ce rassemblement hebdomadaire permet une réelle communication entre les différents services et la diffusion efficace des informations au sein des différentes équipes. Ces réunions permettent d'exercer une direction générale à partir de prises de décisions concertées, discutées et adaptées. La mise en place de ce CODIR n'est pas totalement formalisée. Des comptes-rendus de réunions sont rédigés mais pas sous la forme de procès-verbaux. Cette formalisation sera faite sur 2023. Au sein de l'EHPAD, plusieurs réunions sont mises en place : - Réunion hebdomadaire avec le Directeur, la cadre de santé et le médecin coordonnateur pour faire un point sur les situations rencontrées sur la semaine (point sur les admissions, sur des situations particulières, sur des FEI, entretien avec des familles...). - Réunion 15 minutes tous les matins avec le directeur, l'adjoint de direction ainsi que la cadre de santé afin d'effectuer des transmissions et de fixer les orientations de la journée et/ou de la semaine. - Un STAFF a lieu tous les jeudis à 14h00 en présence des différents professionnels (Directeur, médecin coordonnateur, cadre de santé, psychologue, infirmier, aide-soignant, agent social, animatrice...) afin de faire un point sur toutes les difficultés rencontrées tout au long de la semaine. Ce STAFF est également un lieu d'informations et de formations par l'intermédiaire de la cadre de santé et/ou du médecin coordonnateur	Remarque n°2 : les réunions de pilotage des structures du syndicat ne font pas l'objet de comptes rendus valant prise de décisions. Remarque n°3 : l'absence de transmission des 3 dernières réunions de l'équipe de direction de l'EHPAD ne permet pas de vérifier l'existence d'instance de pilotage.	Recommandation n°2 : formaliser les réunions de pilotage au sein du syndicat et les réunions d'équipe de direction de l'EHPAD et transmettre les 3 CR des réunions hebdomadaires de l'EHPAD.	1.6_CODIR_-Compte_rendu_du_09-02-2023 1.6_CODIR_-Compte_rendu_du_03-03-2023 1.6_CODIR_-Compte_rendu_du_02-02-2023	L'établissement a procédé à la formalisation des 3 dernières réunions du CODIR (Sous forme de PV). PV transmis en PJ.	Dont acte, la recommandation n°2 est levée.
1.7 Un Projet d'établissement à jour existe-t-il ? joindre le document	OUI	Le projet d'établissement (PE) date de 2017-2021 et n'a pas été actualisé depuis plus de 5 ans. La direction n'apporte pas d'élément sur la mise en œuvre d'une actualisation du PE pour notamment prendre en compte les objectifs du CPOM en cours de négociation.	Ecart n° 1 : En l'absence de précision sur la mise en œuvre de l'actualisation du projet d'établissement, l'EHPAD contrevient aux dispositions des articles D311-15 et suivants du CASF.	Prescription n°1 : Transmettre un retro planning sur l'actualisation du projet d'établissement avant sa révision à conduire courant 2024, en conformité avec les articles D311-15 et suivants du CASF.	1.7_Rétro_planning_renouvellement_du_PE	Voir document joint "Rétro planning relatif au renouvellement du projet d'établissement".	Il est noté que votre projet d'établissement 2017-2021 sera révisé pour une finalisation à la fin du 1er semestre 2024. Vous vous engagez dans le retroplanning pour débuter le travail de réflexion en mai 2023 avec la constitution des groupes de travail. En conséquence, la prescription n°1 est levée.
1.8 Un règlement de fonctionnement à jour existe-t-il ? joindre le document	OUI	Le règlement de fonctionnement existe. Il a été réactualisé par délibération le 28/03/2018 (Règlement de Fonctionnement voté à l'unanimité par les membres du Comité Syndical le 29/09/2005 modifié par avenant le 16/02/2006, le 05/07/2007, le 17/04/2008 et le 26/01/2009). Toutefois, depuis 2018, le règlement de fonctionnement n'a pas été mis à jour. Il est bien noté que son actualisation est prévu dans les objectifs du CPOM et devra prendre en compte les modifications réglementaires notamment le paragraphe dédié au CVS.	Remarque n°4 : Procéder à l'actualisation du règlement de fonctionnement dans les 5 ans qui suivent son adoption par l'organisme gestionnaire.	Recommandation n° 4 : Actualiser le règlement de fonctionnement début 2024 et le transmettre.	1.8_Règlement_de_fonctionnement	Conformément à la réglementation, l'établissement procèdera à la réactualisation du règlement de fonctionnement au plus tard en début d'année 2024. Ce règlement de fonctionnement sera transmis au Comité Syndical, aux autorités de tarification et présenté aux membres du CVS.	En attendant la transmission du règlement de fonctionnement actualisé, la recommandation n°4 est maintenue. Mesure corrective définitive : actualiser le règlement de fonctionnement et le transmettre

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	Une IDEC à temps plein est en poste. Elle est contractuelle et dispose d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) du 1er septembre 2022 au 31 août 2023.					
1.10 L'IDEC dispose-t-il/elle d'une formation spécifique à l'encadrement ? Joindre le justificatif	OUI	L'IDEC est titulaire d'une certification en management des établissements sanitaires et sociaux.					
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 dispose d'un temps de médecin coordonnateur. Il est contractuel et a été recruté depuis le 27/07/2015. Son dernier CDD d'un an a débuté le 5 octobre 2022. Il travaille à mi-temps à l'EHPAD « La Fontaine » et à mi-temps à l'EHPAD « Les Chênevis » (les 2 EHPAD du syndicat vivre ensemble). Le médecin coordonnateur travaille aux horaires suivants à l'EHPAD La Fontaine : - Lundi : 14h00-18h00 - Mardi : 09h00-12h30 - Mercredi : 09h00-12h00 - Jeudi : 14h00-18h00 - Vendredi : 09h00-12h00.					
1.12 Dispose-t-il d'une qualification pour assurer les fonctions de coordination gériatrique ? joindre le ou les justificatifs	OUI	Le médecin coordonnateur justifie d'une qualification suffisante pour occuper les fonctions de coordination en EHPAD. Il est titulaire d'un diplôme universitaire de Paris Descartes concernant les fonctions de coordination en EHPAD.					
1.13 La commission gériatrique est-elle en place et fonctionne-t-elle régulièrement ? Joindre les 3 derniers PV	OUI	Il n'existe pas de commission de coordination gériatrique. La direction souligne les difficultés à trouver un médecin traitant lors de l'entrée d'un nouveau résident. Il est tout aussi difficile de mobiliser un médecin pour effectuer une saisie sur le dossier informatisé du résident. Les professionnels de santé libéraux sont pris par d'autres tâches... La mise en place de cette commission s'avère compliquée. Mais l'établissement travaille depuis quelques mois sur la création de cette commission gériatrique.	Ecart n° 2 : La commission de coordination gériatrique n'existe pas et par conséquent l'établissement contrevient à l'article D312-158, 3 ^e CASF.	Prescription n°2 : Mettre en place une commission de coordination gériatrique courant 2023 et transmettre son compte-rendu, en conformité avec l'article D312-158, 3 ^e CASF.	Voir le document joint "Commission de Coordination Gériatrique".		La note relative à la préparation de l'installation à la commission gériatologique est prise en compte. Vous vous engagez à la mettre en place courant septembre 2023. Dans l'attente de la transmission du compte rendu de cette commission, la prescription n°2 est maintenue. Mesure corrective : mettre en place la commission de coordination gériatrique courant 2023.
1.14 Le rapport d'activités médicales annuel (RAMA) est-il élaboré ? Joindre le dernier	OUI	Le RAMA 2022 a été transmis. La structuration du RAMA est satisfaisante et les objectifs 2023 sont bien identifiés.					
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	Les documents transmis portent sur les plans d'actions mis en œuvre à chaque déclaration et validée en commission avec la directrice, le médecin coordonnateur et l'infirmière coordinatrice. Cet EHPAD s'est approprié l'ensemble du processus de déclaration des EI : du recueil au traitement.					
1.16 Le projet d'établissement intègre-t-il un volet spécifique à la politique de prévention de la maltraitance ?	OUI	L'ancien projet d'établissement (2017-2021) comportait un volet spécifique à la politique de prévention de la maltraitance. Le prochain PE devra également traiter ce sujet .					
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	Le CVS a été instauré par délibération du 21 octobre 2021 du syndicat vivre ensemble. A été adressé également le PV du CVS du 11 novembre 2021 portant le premier CVS suivant son élection.					
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	Deux présentations sur les nouvelles modalités d'organisation et des missions du CVS ont été faites. En revanche, le CVS en 2022 ne s'est réuni que deux fois.	Ecart n°3 : En 2022, le CVS ne s'est réuni que deux fois et par conséquent la structure contrevient à l'article D311-16 CASF	Prescription n°3 : Réunir le CVS régulièrement conformément à l'article D311-16 CASF.		L'établissement a dû faire face en 2022 à plusieurs épisodes d'épidémie COVID-19 avec la mise en place de certaines restrictions dont la limitation des réunions. L'établissement réunira en 2023 au minimum 3 fois le CVS : 1 ^{re} réunion courant mai - 2 ^{ème} réunion courant septembre puis une 3 ^{ème} réunion en décembre.	Les difficultés liées à plusieurs épidémies de COVID vous ont contraint à ne pas réunir les 3 CVS en 2022. Dans l'attente de la transmission du compte rendu du prochain CVS prévu courant mars 2023, la prescription n°3 est maintenue. Mesure corrective : Réunir 3 fois dans l'année le CVS (article D311-16 CASF)
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 ?	OUI	Au 01/01/2023, les 69 lits étaient occupés dont les 11 lits en UVP.					
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	OUI	L'établissement dispose d'une équipe dédiée à l'Unité de Vie Protégée : De 07h00 à 14h00 : 1 aide-soignante est affectée spécifiquement à l'UVP. Cet agent est en poste sur cette unité depuis le 29/01/2016. Pendant ses jours de repos, c'est un autre agent, une AES ou une aide-soignante, qui est affecté sur ce secteur. 1 agent social est affecté spécifiquement à l'UVP avec un roulement du matin et du soir tous les 15 jours. Un agent est en poste à l'UVP depuis le 22/07/2002 et l'autre est affectée à cette unité depuis le 24/11/2020. De 14h00 à 21h00 : 1 agent social est affecté spécifiquement à l'UVP avec un roulement du matin et du soir tous les 15 jours. 1 aide-soignante vient en renfort de 17h30 à 21h00 pour l'aide aux repas et aux couchers. De 21h00 à 07h00 : Pas d'équipe dédiée à cette unité sur cette tranche horaire. Néanmoins, l'équipe en poste (1 aide-soignante et un agent social, épaulés par une astreinte IDE de nuit) surveille en priorité cette unité. Les aides-soignantes et/ou les agents sociaux et/ou l'animatrice proposent des activités spécifiques aux résidents de cette unité. Dans le cadre de la négociation du CPOM, l'établissement souhaite « renforcer l'équipe infirmière et aide-soignante. L'objectif étant de renforcer l'équipe du soir et de développer l'animation à l'Unité de Vie Protégée. Un projet est en cours d'élaboration en collaboration avec les équipes affectées à ce secteur ».					

