

RAPPORT de CONTROLE le 16/12/2024

EHPAD LA GRANDE CHARRIERE à VOURLES_69

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

Thématique: CSP11 / Gouvernance et Organisation

Organisme gestionnaire : SAS GRANDE CHARRIERE

Nombre de places : 54 places dont 54 places HP

Questions	Fichiers déposés OUI / NON	Analyse	Ecart / Remarques	Prescriptions/Recommandations envisagées	Nom de fichier des éléments probants	Réponse de l'établissement	Conclusion et mesures correctives définitives
1- 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'organigramme de l'établissement remis est partiellement nominatif mais non daté, ce qui ne permet pas de savoir s'il est régulièrement mis à jour. L'organigramme présente deux grands services "soins" et "services". Le document présente les liens hiérarchiques et fonctionnels et rend compte de la structure interne de l'établissement.	Remarque 1 : L'absence de date sur l'organigramme de l'EHPAD ne permet pas de s'assurer que le document est régulièrement mis à jour.	Recommandation 1 : S'assurer de la mise à jour régulière de l'organigramme en le datant.	ORGANIGRAMME 14 nov 2024	Très peu de turn-over à tous les postes. Nous serons vigilants sur sa mise à jour régulière.	L'organigramme remis est daté du 14/11/2024. Il est bien noté l'engagement de l'établissement de veiller à la mise à jour régulière de l'organigramme. La recommandation 1 est levée.
1.2 Quels sont les postes vacants, au 1er mars 2024 : préciser la nature et la qualification du ou des poste(s) ?	OUI	L'établissement déclare avoir un seul poste d'ASD vacant au 1er mars 2024.					
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	Le directeur est titulaire d'un master 2 " <i>management des organisations sanitaires et sociales</i> ", obtenu en 2011. Ce qui atteste d'un niveau 2.					
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 DUD du directeur, daté de 2017, est remis. Les quatre grands domaines de délégation de pouvoir sont précisés, permettant ainsi au directeur d'assurer la gestion courante de l'établissement.					
1.5 Une astreinte administrative de direction est-elle organisée et formalisée ? Joindre la procédure et le planning d'astreinte réalisé du 2ème semestre 2023 ainsi que le planning prévisionnel du 1er semestre 2024.	OUI	L'établissement a remis un document intitulé " <i>astreinte direction</i> ", créé en avril 2024. Ce document indique qu'une astreinte de direction est mise en place. Elle est assurée uniquement par le directeur, et en son absence, par l'adjointe de direction. Le directeur assure donc seul la continuité de direction. Cette situation peut être source d'épuisement professionnel pour le directeur. Enfin, il n'existe pas de procédure détaillant l'organisation du dispositif de garde de direction, notamment pour préciser les situations dans lesquelles les professionnels peuvent avoir recours au cadre de garde mais également sur les horaires couverts par l'astreinte, ce qui peut mettre en difficulté le personnel, en cas de survenue d'événement grave.	Remarque 2 : La permanence de direction organisée au sein de l'EHPAD, qui repose sur le seul directeur de l'établissement en continu dans le temps peut entraîner un risque d'épuisement professionnel pour le directeur. Remarque 3 : L'absence de procédure organisant la garde de direction à destination du personnel ne lui permet pas d'avoir une vision claire des sollicitations à réaliser en cas de difficulté.	Recommandation 2 : Renvoyer les modalités d'organisation de la permanence de direction établie dans l'établissement afin d'éviter de la faire peser sur le seul directeur de l'EHPAD. Recommandation 3 : Formaliser une procédure retraçant les actions à réaliser durant la garde de direction à destination du personnel de l'EHPAD.	Protocole absence direction Continuité de la direction de l'établissement	Recommandation 1 : Nous allons revoir les modalités d'organisation . Recommandation 3 : Nous allons formaliser une procédure	Il est déclaré en réponse que les modalités d'organisation de l'astreinte de direction vont être revues. Pour autant, aucune précision sur les évolutions envisagées n'est présentée. Deux protocoles "continuité de la direction de l'établissement" sont remis comme éléments probants en réponse à l'absence de procédure repérée par la mission. Elaborés par le siège du groupe gestionnaire, DOMIDEP, ils sont datés du 12/11/2024. L'un explicite les modalités actuelles de continuité de la direction, l'autre expose les diverses tâches à réaliser au quotidien au sein de l'EHPAD. L'établissement veillera à individualiser ce dernier protocole en remplaçant le nom de l'EHPAD "Le clos des Oliviers" par le nom de l'EHPAD La Grande Charrière (page 1). La recommandation 2 est maintenue. La recommandation 3 est levée.
1.6 Un CODIR régulier concernant l'EHPAD contrôlé est-il mis en place ? Joindre les 3 derniers PV	OUI	Les comptes rendus de CODIR des 06/04/2023, 05/06/2023, 07/12/2023 et du 02/04/2024 ont été remis. La fréquence du CODIR, 4 CODIR en 13 mois, n'apparaît pas régulière, ce qui montre qu'il n'est pas utilisé comme un outil de management d'équipe par le directeur.	Remarque 4 : Sans régularité dans la tenue des CODIR, la direction ne l'utilise pas comme un outil de management.	Recommandation 4 : Réunir le CODIR plus régulièrement afin d'en faire un véritable outil de management d'équipe.		Il a été acté lors du CODIR du 14/11/2024 que dorénavant il se réunirait 1 fois par mois minimum et si possible 2 fois par mois à partir de janvier 25.	Il est bien noté que l'établissement s'engage à organiser tous les mois un CODIR. Pour autant, aucun élément de preuve ne vient confirmer la déclaration de l'établissement, comme le compte rendu du CODIR du 14/11/2024 qui entérine cette décision. La recommandation 4 est maintenue, dans l'attente de la tenue effective du CODIR chaque mois.
1.7 Un Projet d'établissement en cours existe-t-il ? Joindre le document.	OUI	Le projet d'établissement (PE) couvre la période 2022-2026. Le document est globalement complet. Cependant, il ne comporte pas de partie détaillée concernant la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance de l'établissement. Par ailleurs, le projet de service spécifique à l'unité de vie protégée est également transmis.	Ecart 1 : Le projet d'établissement ne traite pas de la lutte contre la maltraitance contrairement à ce qui est prévu à l'article L311-8 du CASF.	Prescription 1 : Mettre à jour le projet d'établissement en y intégrant un volet portant sur la prévention de la maltraitance conformément à l'article L311-8 du CASF.		Le projet d'établissement est en cours de mise à jour (évaluation HAS) Le volet concernant la prévention de la maltraitance sera introduit.	Dont acte. La prescription 1 est donc maintenue, dans l'attente de la mise à jour effective du projet d'établissement intégrant un volet portant sur la prévention de la maltraitance.
1.8 Un règlement de fonctionnement en cours existe-t-il ? Joindre le document.	OUI	Le règlement de fonctionnement est daté de juillet 2022. Le document est globalement conforme. Cependant, aucune date ne fait référence à sa consultation par le Conseil de la vie sociale.	Ecart 2 : En absence de consultation du CVS sur le règlement de fonctionnement, l'EHPAD contrevient à l'article L 311-7 du CASF.	Prescription 2 : Consulter le CVS, concernant toutes mises à jour du règlement de fonctionnement, conformément à l'article L311-7 du CASF.		le prochain CVS aura lieu le 21 novembre 2024. Il aura de nouveau pour objet de mobiliser les résidents et les familles à intégrer le bureau. Nous pourrions alors consulter le CVS, concernant toutes mises à jour du règlement de fonctionnement, conformément à l'article L311-7 du CASF.	La réponse confirme que le règlement de fonctionnement de l'EHPAD, daté de juillet 2022, n'avait pas fait l'objet d'une consultation du CVS. La prescription 2 est maintenue.
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'avenant au contrat de travail en CDI de l'IDEC, daté du 29/02/2010 est transmis. Cet avenant fait passer l'IDEC à temps plein au sein de l'EHPAD.					
1.10 L'IDEC dispose-t-il/elle d'une formation spécifique à l'encadrement ? Joindre le justificatif	OUI	L'IDEC a suivi une licence de management des organisations, spécialité des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, obtenue en 2010. Ce qui atteste de sa formation spécifique à l'encadrement.					
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 courrier de confirmation d'embauche en CDI du MEDEC en 2005 au sein de l'EHPAD a été transmis. Celui-ci est recruté pour 28 heures mensuelles, soit 0,2 ETP. Son planning est transmis, confirmant ce temps de travail, le MEDEC est présent les jeudis. Toutefois, ce temps de travail est inférieur au temps de présence requis par la réglementation, qui prévoit 0,40 ETP. Il est à noter que le contrat de travail du MEDEC n'est pas transmis.	Ecart 3 : Le temps de présence du médecin coordonnateur dans l'établissement n'est pas conforme à l'article D 312-156 du CASF. Remarque 5 : L'absence de transmission du contrat de travail du MEDEC, ne permet pas de justifier que le MEDEC est détenteur d'un document contractuel (contrat de travail) le liant à l'EHPAD.	Prescription 3 : Augmenter le temps de médecin coordonnateur à hauteur de 0,4 ETP, conformément à l'article D 312-156 du CASF. Recommandation 5 : Transmettre le contrat de travail en cours du MEDEC.	Contrat Dr	Prescription 3 : L'activité externe (cabinet libéral) du médecin coordonnateur ne lui permet pas pour l'instant d'augmenter son temps de travail à 0,4 ETP. Nous discutons avec elle et espérons que courant 2025 elle pourra modifier son organisation et accepter cette augmentation.	Le courrier de confirmation de recrutement du MEDEC, daté de 2005, est à nouveau transmis. Il ne s'agit pas du contrat de travail du médecin coordonnateur. Il est bien compris que pour l'instant, le MEDEC en poste depuis 2005, n'est pas en mesure d'augmenter son temps de travail au sein de l'EHPAD, ayant par ailleurs une activité libérale. La prescription 3 est maintenue dans l'attente du respect dans l'avenir du temps de travail du MEDEC à 0,40 ETP. La recommandation 5 est levée, les documents remis initialement attestant de la présence du médecin au sein de l'EHPAD.
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'un DU de coordination médicale en EHPAD, ce qui atteste de sa qualification à assurer les fonctions de coordination.					
1.13 La commission gériatrique est-elle en place et fonctionne-t-elle régulièrement ? Joindre les 3 derniers PV.	OUI	L'établissement a transmis l'invitation à la commission de coordination gériatrique de janvier 2024 et la fiche de présence relative à cette réunion. Toutefois, aucun compte rendu n'a été remis, ce qui ne permet pas d'apprécier le contenu de cette réunion. Par ailleurs, l'absence de compte rendu prive les participants de la restitution des informations et des échanges qui ont eu lieu en commission. De plus, aucun élément concernant les commissions des années précédentes n'a été remis. L'établissement n'atteste pas avoir organisé la commission de coordination gériatrique avant 2024.	Remarque 6 : L'absence de transmission de compte rendu de la commission de coordination gériatrique du 30/01/2024 ne permet pas de vérifier le contenu des échanges. Ecart 4 : En l'absence de transmission des comptes rendus de la commission de coordination gériatrique de 2022 et de 2023, l'EHPAD n'atteste pas répondre à l'article D312-158 alinéa 3 du CASF.	Recommandation 6 : Rédiger le compte rendu de la commission de coordination gériatrique de manière systématique et transmettre le compte rendu de la réunion du 30/01/2024. Prescription 4 : Mettre en place annuellement la commission de coordination gériatrique, conformément à l'article D312-158 alinéa 3 du CASF et transmettre les comptes rendus de la commission de coordination gériatrique de 2022 et 2023.	CR commission gériatrique du 30-01-24	Prescription 4 : en élément probant vous trouverez le CR de la commission gériatrique du 30/01/2024 mais pas ceux de 2022 et 2023 car elle n'ont pas eu lieu ,	Il est indiqué en réponse la transmission du compte rendu de la commission de coordination gériatrique du 30/01/2024. Or, il est remis l'invitation à cette réunion, précisant l'ordre du jour. L'établissement n'atteste donc pas que la commission de coordination gériatrique se réunit chaque année. La recommandation 6 et la prescription 4 sont maintenues. L'établissement veillera à réunir chaque année, à partir de maintenant, la commission de coordination gériatrique et rédiger des comptes rendus des réunions qui serviront utilement aux participants comme documents de référence retranscrivant les informations et les échanges de la commission.
1.14 Le rapport d'activités médicales annuel (RAMA) est-il élaboré ? Joindre le dernier (RAMA 2022 et/ou 2023)	OUI	Le RAMA 2023 a été remis. Le document est complet et n'appelle pas de remarque.					

1.15 L'établissement a-t-il une pratique régulière de signalement aux autorités de contrôle des évènements indésirables (EI) et ou évènements indésirables graves (EIG)? Joindre les signalements des EI/EIG réalisés en 2023 et 2024.	OUI	L'établissement a transmis deux fiches de signalement d'EIG transmis aux autorités de contrôle pour des EIG survenus en 2023. Ce qui témoigne de la pratique régulière de l'établissement aux signalement d'EIG aux autorités de contrôle.					
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'évènement, réponse apportée à l'analyse des causes ? Joindre le tableau de bord EI/EIG qui mentionne ces actions, en 2023 et 2024.	NON	Aucun élément n'a été remis.	Ecart 5 : En l'absence de transmission du tableau de suivi des EI, justifiant de la déclaration systématique des EI et EIG sur l'EHPAD et de toutes les actions permettant le développement de la démarche qualité et gestion des risques, l'EHPAD contrevient à l'article L331-8-1 du CASF.	Prescription 5 : Transmettre le tableau de bord des EI et EIG de 2023 et 2024, afin de s'assurer de la déclaration des EI/EIG conformément à l'article L331-8-1 du CASF.	LISTE DES EI 2023 LISTE DES EI 2024		Les tableaux de bord des EI/EIG de 2023 et 2024 sont bien transmis. Ils n'appellent pas de remarques. La prescription 5 est levée.
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	L'établissement a remis un document, daté du 13 mai 2024, annonçant les élections des représentants du CVS (résident, famille, professionnels) prévues le 20 juin. Un deuxième document présente un constat de "carence élection CVS", daté du 24 juin. Il est notamment indiqué que des réunions de " <i>commission de vie sociale élargie où tout le monde pourra venir s'exprimer</i> " continuerons d'être mise en place. Il est rappelé que le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est une instance d'expression, obligatoire pour les établissements destinés aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap et pour les établissements et services d'aide au travail (ESAT). Cette instance réglementée permet aux usagers et à leur famille d'exprimer leurs attentes et préoccupations, tout en assurant que leur voix est représentée dans les décisions prises par l'instance. Le CVS est aussi une instance de consultation obligatoire sur notamment le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement (élaboration, actualisation et révision). Sa mise en place s'impose donc à l'EHPAD La Grande Charrière. Il revient à la direction de sensibiliser les résidents et leurs familles à l'importance de la mise en place de cette instance au sein de l'EHPAD et de les mobiliser en vue d'organiser de nouvelles élections des membres du CVS.	Ecart 6 : En l'absence de la mise en place d'un CVS, l'établissement contrevient à l'article D311-3 CASF.	Prescription 6 : Mettre en place un CVS, conformément à l'article D311-3 CASF.			Il est rappelé que le Conseil de la Vie sociale est l'instance représentative des résidents et des familles au sein des EHPAD. Elle a vocation à se réunir au moins 3 fois par an. Les réunions annuelles mises en place ont de l'intérêt puisque ce sont réunions d'informations aux résidents et familles. Mais, elles n'ont pas vocation à se substituer au CVS. Il est rappelé que la mention "Conseil de la Vie Sociale" inscrite sur les comptes rendus de ces réunions est erronée. L'absence de CVS avec des représentants élus (principalement résidents, familles et professionnels, représentant de l'organisme gestionnaire) l'EHPAD prive les résidents et leurs familles d'une instance formelle les représentant et les défendant tout au long de l'année, agissant en tant qu'interlocuteurs privilégiés de l'ensemble des résidents/leurs familles et en capacité de les informer/répondre à leurs questions et de les accompagner si besoin. En l'absence de réponse, la prescription 6 est maintenue. L'établissement veillera à mettre en place le CVS, dès 2025, comme le prévoit la réglementation.
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.	NON	Aucun élément n'a été remis.	Ecart 7 : En l'absence de règlement intérieur du CVS, l'EHPAD contrevient à l'article D311-19 du CASF	Prescription 7 : Doter le CVS d'un règlement intérieur, à l'issue des prochaines élections, conformément à l'article D311-19 du CASF.		le prochain CVS aura lieu le 21 novembre. Il aura de nouveau pour objet de mobiliser les résidents et les familles à intégrer le bureau et prévoir de nouvelles élections.	Il est bien noté que lors de la prochaine réunion d'information aux résidents/familles, il est prévu de sensibiliser les résidents et les familles pour que des candidatures puissent émerger et permettre l'élection des membres du CVS (représentants des résidents, familles et professionnels). La prescription 7 est maintenue. Le CVS, une fois élu, se dotera d'un règlement intérieur.
1.19 Joindre les 3 PV du CVS de 2022, 2023 et ceux réunis éventuellement en 2024	OUI	Les comptes rendus de réunions des 27/11/2022, 05/10/2023 et du 15/04/2024 ont été remis. Ainsi, seule une réunion par an est organisée. Il est observé que ces comptes rendus se présentent sous la même forme, mentionnant uniquement le nombre de résidents et de familles présents, en présence du directeur. Les représentants (résident, famille, professionnels) de l'instance ne sont pas clairement indiqués. Ce qui démontre que ces réunions annuelles ne constituent pas le CVS et sont des réunions d'informations aux résidents et familles, qui ne peuvent se substituer au CVS. La mention de " <i>Conseil de la Vie Sociale</i> " inscrite sur les comptes rendus de ces réunions est donc erronée. En n'ayant pas constitué de CVS avec des représentants élus, y compris un représentant de l'organisme gestionnaire, l'EHPAD prive les résidents et leurs familles d'une instance formelle les représentant et les défendant tout au long de l'année, agissant en tant qu'interlocuteurs privilégiés et fournissant des informations et un accompagnement de proximité aux résidents et familles.	Renvoi à l'écart 6	Renvoi à la prescription 6			
2- Accueil Temporaire (Accueil de Jour et/ou Hébergement Temporaire)							
2.1 Combien de lits en HT et/ou places en AJ sont autorisés au 1er janvier 2023 ? Joindre le justificatif.	NON	Non concerné.					
2.2 Si hébergement temporaire : préciser le taux d'occupation de l'hébergement temporaire pour 2023 et 1er trimestre 2024. Si accueil de jour : transmettre la file active pour 2023 et 1er trimestre 2024. Joindre le justificatif.	NON	Non concerné.					
2.3 L'Accueil de Jour et/ou l'Hébergement Temporaire dispose(nt)-t-il(s) d'un projet de service spécifique ? Joindre le document.	NON	Non concerné.					
2.4 L'Accueil de Jour ou/et l'Hébergement Temporaire dispose(nt)-t-il(s) d'une équipe dédiée ? Joindre le planning du service sur une semaine en affichant les codes, les noms et les fonctions occupées.	NON	Non concerné.					
2.5 Quelle est sa composition en indiquant la qualification pour chaque poste occupé? Joindre les diplômes.	NON	Non concerné.					
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.	NON	Non concerné.					