

[REDACTED]

Dijon, le 25 SEP. 2025

La directrice générale de l'agence régionale de santé
à

Madame la Présidente du Conseil d'Administration
EHPAD de Charny
Rue de la Mothe
89120 CHARNY OREE DE PUISAYE

RAR N° 2C 182 993 4698 3

Objet : notification des mesures définitives à la suite du contrôle sur pièces réalisé au titre des articles L313-13 et suivants du code de l'action sociale et des familles – ° FINESS 890002256 - EHPAD DE CHARNY - CHARNY OREE DE PUISAYE

**PJ : - tableau des mesures définitives
- tableau de suivi RH**

A la suite du contrôle sur pièces de l'établissement visé en objet dont vous assurez la gestion, je vous ai adressé le 18 avril 2025, les mesures correctives envisagées ainsi que le rapport de la mission de contrôle afin de vous aider à restaurer au sein de votre établissement les conditions d'installation, d'organisation et de fonctionnement garantissant la qualité et la sécurité des prises en charge de vos résident(e)s.

Dans le cadre de la procédure contradictoire et en application des articles L121-1 et L122-1 du code des relations entre le public et l'administration, un délai de 15 jours vous a été accordé afin de pouvoir apporter des éléments de réponse aux 4 prescriptions et 3 recommandations envisagées et vos commentaires éventuels sur le rapport.

A la suite de l'analyse de ces éléments de réponse que vous avez portés à ma connaissance le 28 avril 2025 et conformément à ce que je vous annonçais dans ma lettre du 18 avril 2025, je vous notifie 3 prescriptions et 2 recommandations. Elles sont rassemblées dans le tableau joint en annexe et classées par ordre de priorité.

J'appelle votre attention sur l'importance d'assurer la mise en œuvre et la prise en compte dans votre établissement de ces mesures.

Ces dernières feront l'objet d'un suivi par la direction territoriale de l'Yonne : [REDACTED]

Par ailleurs et afin de renforcer les conditions d'un accompagnement de proximité entre mes services et la direction de votre établissement, je vous invite à compléter le fichier « tableau suivi RH » en pièce jointe. Ce dernier permettra d'assurer un suivi spécifique sur la thématique des ressources humaines de votre établissement et d'apprécier la stabilité de ses équipes soignantes.

Il sera à adresser (en format Excel) au chargé de mission ARS, en charge du suivi, à 6 mois à compter de la réception du présent courrier.

La présente décision peut faire l'objet, dans un délai de 2 mois :

- d'un recours gracieux à mon attention,
- d'un recours hiérarchique auprès de la Ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,
- d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Dijon. Le tribunal administratif peut être saisi d'un recours déposé via l'application Télérecours citoyens accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>

La directrice générale,



Copies à :

Madame la Directrice
EHPAD DE CHARNY
45 R DE LA MOTHE
89120 CHARNY OREE DE PUISAYE

Monsieur le Président
Conseil Départemental de l'Yonne
16-18 Boulevard de la Marne,
89089 AUXERRE cedex

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Date de mise à jour des mesures : 06/04/2025
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom d'établissement : EHPAD DE CHARNY
Adresse : 45 R DE LA MOTHE
Code postal : 80120
Commune : CHARNY OISE DE PUISAYE

Prescriptions									
N°	2	Libellé	Fondement juridique	Délai	Eléments de preuve à fournir	Référence rapport I/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Mettre en œuvre une démarche active de recrutement d'un temps médecin coordonnateur en conformité avec la capacité de l'établissement et disposant de la qualification requise et proposer, dans l'intervalle, une disposition transitoire/alternative permettant de venir en soutien des équipes soignantes.	Article D312-156 du CASP Article D312-157 du CASP Article D312-158-1 3° CASP	5 mois	Actions mises en œuvre Publication d'offres d'emploi Contrat de travail diplôme	E2	N		L'établissement est invité à se mettre en conformité avec l'article D312-156 du CASP, en assurant la présence effective d'un médecin coordonnateur [REDACTED]. La mission a bien pris note des difficultés visant à répondre à cette prescription. Cependant en l'absence de dispositif transitoire formel, la prescription reste donc applicable à ce stade.
2		Renforcer l'organisation des soins afin de garantir des prestations individualisées et réalisées au sein de l'établissement par des équipes pluridisciplinaires qualifiées ; - en évaluant à travers la maquette organisationnelle, le besoin en ressources humaines qualifiées en matière d'AS/IDE (ETP cible) pour accompagner les résidents ; - en assurant un suivi de la maquette organisationnelle pour optimiser les ressources soignées en lien avec l'ETP cible ; - en limitant la rotation du personnel soignant, en particulier le recours aux COD ; - en disposant d'un personnel qualifié, ayant une connaissance de la structure et des résidents ; - en s'assurant de la détention effective des diplômes par les personnels pour tout recrutement, y compris en COD ; - en inscrivant les professionnels FFAS en poste soit dans une formation diplômante soit dans un parcours VAE en proposant aux personnels FFAS en poste de s'inscrire dans une formation diplômante ou dans un parcours VAE.	Article L311-3 du CASP Article L312-1 II al 4 du CASP Article D312-155-0 II du CASP Article L4311-2 à 4 du CSP	6 mois	Plan d'actions faisant apparaître les différents leviers activés, les délais et les réalisations pour recruter stabiliser et fidéliser l'équipe soignante Liste des agents FFAS en poste au 01/05/2025 Plan d'action visant à promouvoir la qualification de l'équipe soignante Tableau de suivi nominatif des personnels FFAS en cours de VAE ou formation diplômante (date et n° de recevabilité de la demande, stade de la VAE, nom du tuteur) Nombre de poste vacant par fonction et copie des offres d'emploi diffusées	E1 E5 R6	N		La mission prend note des éléments transmis et de la dynamique mise en œuvre. L'établissement devra formaliser un plan de professionnalisation des FFAS, limiter le recours aux contrats courts et transmettre un tableau RH actualisé incluant les statuts de qualification et les postes vacants. La prescription est maintenue dans cette attente. Le tableau de suivi RH proposé peut permettre d'aider à structurer ces éléments.
3		Demander à l'ensemble des personnels infirmiers en poste de s'inscrire à l'Ordre infirmier et s'assurer de l'effectivité de cette inscription.	Article L4311-15 du CSP	1 mois	Liste des infirmiers en poste au 01/05/2025 N° d'inscription et preuve de leur inscription à l'Ordre infirmier	E4	O	25/07/2025	Tous les infirmiers sont inscrits à l'Ordre, et les justificatifs nominatifs ont été transmis pour chacun (RPPS ou carte ONI).
4		Définir la stratégie de la structure en matière de développement et de maintien des compétences en lien avec le recueil des besoins en formation des salariés et les obligations réglementaires qui s'imposent au gestionnaire. Assurer la sensibilisation régulière à la bientraitance et/ou la prévention de la maltraitance de l'ensemble des salariés en inscrivant annuellement, dans le plan de développement des compétences, une formation relative à ce thème, ceci afin de développer une réflexion collective sur les pratiques professionnelles, la connaissance des conduites à tenir et une culture partagée autour de définitions communes.	L6312-1 CT et L6312-1 CT D6311-19 CSP Arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence RPPS : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2008 RPPS : missions du responsable d'établissement et au rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, partie II, HAS, 2008 RPPS : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2008 RPPS : missions du responsable d'établissement et au rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, partie II, HAS, 2008	6 mois	Plan de formation prévisionnelle 2025 incluant des formations de prévention contre la maltraitance et/ou de sensibilisation à la bientraitance et les autres formations obligatoires (sécurité incendie / AFGSU / gestion de la douleur...)	E2 R4	N		L'établissement a montré la dynamique relative aux formations qu'elle met en œuvre. La formation AFGSU est conforme. La thématique de la bientraitance est présente mais sans preuve d'effectivité (attestation de convocation absente). Un programme Humanitude est transmis, mais non assorti de suivi. La prescription est maintenue dans l'attente de la transmission par l'établissement, au titre de l'année 2025, d'une preuve de réalisation effective d'actions de formation en lien avec la bientraitance et la prévention de la maltraitance (attestation de participation, émargement, convocation). Les efforts déjà engagés doivent être poursuivis sur cette thématique.

Tableau des mesures définitives
Recommandations

Date de mise à jour des mesures : 16/04/2025
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement : EHPAD DE CHARNY
Adresse : 45 R DE LA MOTHE
Code postal : 89120
Commune : CHARNY OREZ DE PUISAYE

Recommandations						
Nb	2	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée
1		Organiser de manière efficiente des temps d'échange de l'équipe d'encadrement et la circulation optimale des décisions et informations signifiantes prises par la direction, auprès des personnels.	BBPP bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R1 R2	O	28/07/2025
2		Renforcer, auprès des professionnels intervenant dans le soin, la diffusion et l'application des bonnes pratiques professionnelles en gériatrie, leur harmonisation et consolider l'organisation des soins dispensés en instaurant des réunions de coordination et régulation des équipes soignantes pilotées par le MEDEC et/ou l'IDEC.	BBPP Bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre - HAS -2008 partie 2 p.25 BBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, Décembre 2008	R5	N	
3		Disposer d'un organigramme régulièrement mis à jour de l'ensemble des collaborateurs en poste, en identifiant les liens hiérarchiques et fonctionnels entre les différentes composantes de la structure ainsi que les postes vacants, afin de donner une lisibilité de l'organisation aux personnels permanents ou occasionnels et aux familles.		R3	N	