

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 :

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 Télerecours 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 :		16/04/2025	Nom établissement : Adresse : Code postal : Commune :					EHPAD DE CHARNY 45 R DE LA MOTHE 89120 CHARNY CREE DE PUISAYE	
Nº	2	Libellé	Fondement juridique	Délai	Éléments de preuve à fournir	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Mettre en œuvre une démarche active de recrutement d'un temps médecins coordinateur 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 CASF Article D312-157 du CASF Article D312-158-1 3° CASF	6 mois	Actions mises en œuvre Publication d'offres d'emploi Contrat de travail diplôme	E3	N		L'établissement est invité à se mettre en conformité avec l'article D312-156 du CASF, en assurant la présence effective d'un médecin coordinateur [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 assurer un suivi de la maquette organisationnelle pour optimiser les ressources soignantes en lien avec l'ETP cible ; - en limitant la rotation du personnel soignant, en particulier le recours aux CDD ; - en disposant d'un personnel qualifié, ayant une connaissance de la structure et des résidents ; - en assurant la détention effective des diplômes par les personnels pour tout recrutement, y compris en CDD ; - en inscrivant les professionnels FFAS en poste soit dans une formation diplémentaire soit dans un parcours VAE en proposant aux personnels FFAS en poste de s'inscrire dans une formation diplémentaire sur items un parcours VAE.	Article L311-3 du CASF Article L312-1, II al 4 du CASF Article D312-155-1 II du CASF 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 diplémentaire (date et n° de recevabilité de la demande, statut de la VAE, nom du tuteur) Nombre de poste vacant par fonction et copie des offres d'emploi diffusées	E1 E5 E6	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 d'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-DNI).
4		Définir la stratégie 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.	(D321-1 CT et D312-1 CT D6311-19 CSP Arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence  RPPF : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées; HAS, 2008  RPPF : missions du responsable d'établissement et au rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance; partie II, HAS, 2008  RPPF : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées; HAS, 2008  RPPF : 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 (décurité incendie / AFOSU / gestion de la douleur ...)	E2 E4	N		L'établissement a montré la dynamique relative aux formations qu'il met en œuvre. La formation AFOSU n'est conforme. La thématique de la bientraitance est présente mais sans preuve d'effectivité (attestation ou 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 OREE DE PUISAYE

Nb	2	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Recommandations			Observations
				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 significatives prises par la direction, auprès des personnels.	BBPP bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R1 R2	O	25/07/2025	La mission prend acte de l'engagement de l'établissement à mettre en place cette réunion à compter de juin. Il conviendra d'être attentif à sa structuration, en précisant notamment la fréquence, en élaborant une trame d'ordre du jour, et en assurant la traçabilité des échanges par la rédaction et l'archivage systématique de comptes rendus. La mesure est levée ; il appartient désormais à la direction de concrétiser cet engagement dans les faits.
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		La mission prend note des éléments communiqués par l'établissement quant à la régularité annoncée des temps de coordination et de régulation, organisés par la cadre de santé, avec ordre du jour précis et comptes rendus diffusés aux équipes. Toutefois, en l'absence de transmission de ces documents et de visibilité sur l'organisation effective de ces réunions, la mesure est maintenue à ce stade. Il appartient à l'établissement de formaliser clairement ce fonctionnement, d'en assurer la traçabilité, et d'en garantir la diffusion aux équipes.
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		L'établissement devra compléter le document transmis en y intégrant l'ensemble du personnel, ainsi que l'identification précise des postes vacants. Il conviendra également de formaliser les modalités d'affichage ou de diffusion de ce document au sein de l'établissement, afin d'en garantir l'accèsibilité à l'ensemble des professionnels. La recommandation est maintenue.