

Dijon, le 10 janvier 2024

Le directeur général de l'agence régionale de santé
à

**Madame la Présidente de la SAS COLISEE
PATRIMOINE GROUP
7 ALL HAUSSMANN
33070 BORDEAUX CEDEX**

RAR N°2C 177 079 7554 8

Objet : notification des mesures définitives suite au contrôle sur pièces réalisé au titre des articles L313-13 et suivants du code de l'action sociale et des familles – N°89 097 458 7 – EHPAD RESIDENCE de l'HORLOGE - AUXERRE

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, par lettre du 11 juillet 2023, 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 me faire connaître vos observations sur les mesures et vos commentaires éventuels sur le rapport.

J'ai accusé réception de votre réponse en date du 04 août 2023, ainsi que des pièces qui l'accompagnaient.

A la suite de l'analyse de ces éléments de réponse que vous avez portés à ma connaissance et conformément à ce que je vous annonçais dans ma lettre du 11 juillet 2023, je vous informe les mesures définitives relatives aux prescriptions et 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 mes services et plus particulièrement par : [REDACTED] chargée de mission médico-social secteur « personnes âgées », à la direction territoriale de l'Yonne de l'ARS de Bourgogne Franche Comté : [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 remercie de bien vouloir 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) à la chargée de mission ARS susmentionnée, 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 du Ministre de la santé et de la prévention,
- 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>

Le directeur général,
[REDACTED]

Copie à :
Monsieur le directeur
RESIDENCE DE L'HORLOGE
29 Avenue Denfert Rochereau
89 000 AUXERRE

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Date de mise à jour des mesures :	02/01/2024.
Affaire suivie par :	

Numéro d'établissement :	RÉSIDENCE DE L'HORLOGE
Adresse :	29 Avenue Denfert Rochereau
Code postal :	89000
Commune :	AUXERRE

Prescriptions									
Nb	3	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 médecin coordonnateur en conformité avec la capacité de l'établissement et proposer, dans l'intervalle, une disposition transitoire/alternative permettant de venir en soutien des équipes soignantes.	Article D312-156 du CASF	6 mois	Actions mises en œuvre Publication d'offres d'emploi Contrat de travail	E2	N		<p>La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire indiquant les démarches qu'il engage : publication d'une annonce, démarchage téléphonique et physique hors de la venue des médecins traitants dans l'établissement, dispositif de télécoordination TELEMEDICARE en cours de déploiement : un audit devant avoir été réalisé fin août afin d'établir un projet personnalisé de télécoordination en 2023. Aucune pièce complémentaire n'a été jointe à la réponse.</p> <p>Si la mission constate que les actions que le gestionnaire déclare engager seront de nature à corriger l'écart constaté, des éléments probants permettant de vérifier leur effectivité sont néanmoins attendus.</p> <p>La prescription n°1 est maintenue et notifiée : le gestionnaire devra transmettre le projet personnalisé de télécoordination, les offres d'emploi publiées relatives au recrutement d'un médecin coordonnateur et les résultats desdites publications.</p>
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 évoluant à travers la maquette organisationnelle, le besoin en ressources humaines soignantes qualifiées (ETP cible) pour accompagner les résidents ; - en assurant un suivi de la maquette organisationnelle pour optimiser les ressources soignantes en lien avec l'ETP cible ; - en cherchant à limiter la rotation du personnel, en particulier sur la fonction d'IDE ; - en disposant d'un personnel qualifié ayant une connaissance de la structure et des résidents ; - en consolidant la mise en place et l'accompagnement de parcours qualifiant pour accompagner la montée en compétences des professionnels FF AS en poste.	Article L311-3 du CASF Article L312-1 II al 4 du CASF Article D312-155-0 II du CASF	3 mois	Maquette organisationnelle révisée Plan d'actions faisant apparaître les différents leviers actifs, les délais et les réalisations pour recruter les ETP manquants et stabiliser le personnel notamment sur la fonction d'IDE Tableau de suivi nominatif des personnels FF AS en cours de VAE (date et n° de recevabilité de la demande, stade de la VAE, nom du titulaire)	E2 E4 E5 E7	N		<p>La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire. Cette dernière est très partielaire. Au regard de la réponse insuffisante et en l'absence d'éléments probants, la mission n'est pas en mesure de s'assurer que des actions de nature à corriger les écarts n° 2, 4 et 5 sont engagées par le gestionnaire.</p> <p>Par ailleurs, concernant la remarque n° 7 la mission recense dans son rapport un seul agent inscrit dans une démarche VAE sur [REDACTED] agents FF AS. Le gestionnaire a transmis le tableau de suivi nominatif : un seul agent (M.F) est inscrit dans une démarche VAE. La mission n'a aucune visibilité, à ce jour, des modalités d'accompagnement dans un parcours qualifiant proposées aux personnels FF AS au sein de l'établissement.</p> <p>La prescription n°2 est maintenue et notifiée.</p>
3		Mettre le règlement intérieur en conformité avec les évolutions législatives issues de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et mettre en place une procédure interne de signalement des alertes.	Article L313-24 du CASF	6 mois	Règlement intérieur modifié et validé par les instances compétentes de l'organisme gestionnaire	E1	N		<p>La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire qui indique que la procédure interne de signalement des alertes sera formalisée au cours du dernier trimestre 2023 et qu'à ce stade, l'ensemble du personnel bénéficiera d'une réunion de sensibilisation.</p> <p>La mission informe le gestionnaire que des précisions relatives au règlement intérieur des Ehpad, relayées par l'inspection du travail, ont été portées à son attention. En conséquence et au vu de ces précisions, le règlement intérieur est accepté par la mission.</p> <p>Elle demande la transmission de la procédure interne de signalement des alertes ou de tout autre document permettant de vérifier que les droits et obligations des salariés en matière de signalement de privations ou de mauvais traitements et sur leur protection quand ils témoignent de privations ou de mauvais traitements infligés à une personne accueillie, ou relatif de tels agissements (article 434-3 du CPP et article L313-24 du CASF).</p> <p>La prescription n°3 est maintenue, reformulée et notifiée.</p> <p>Transmettre tout document, intégrant un volet sur les obligations des salariés en matière de signalement de privations ou de mauvais traitements et sur leur protection quand ils témoignent de privations ou de mauvais traitements infligés à une personne accueillie, ou relatif de tels agissements (article 434-3 du CPP et article L313-24 du CASF).</p>

Tableau des mesures définitives
Recommendations

Date de mise à jour des mesures :	02/01/2024
Affaire suivie par :	[REDACTED]

Nom établissement :	RESIDENCE DE L'HORLOGE
Adresse :	29 Avenue Denfert Rochereau
Code postal :	89000
Commune :	AUXERRE

Recommendations		Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Observations
Nb	3				
1		Définir et mettre en oeuvre des leviers pour stabiliser la fonction de direction et en assurer la continuité effective en formalisant un protocole, des plannings étant déjà mis en place.	RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, 2008	R1 R2	<p>La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire indiquant qu'un planning d'astreinte et des procédures sont accessibles aux agents. Il indique aussi que le directeur ou la maîtresse de maison ou le directeur régional, voire la cellule de crise sont joignables.</p> <p>Aucun élément nouveau et/ou pièce complémentaire relatif aux remarques n°1 et 2 n'a été porté à la connaissance de la mission permettant à cette dernière de s'assurer que le gestionnaire tiendra compte de la recommandation et de ses attendus.</p> <p>La recommandation n°1 est maintenue et notifiée dans l'attente de la formalisation d'un protocole.</p>
2		Inscrire l'infirmier en charge des missions de coordination de l'équipe soignante à une formation spécifique d'encadrement et de management, pour assurer la régulation et la supervision de cette équipe.	RBPP : qualité de vie en EHPAD - volet 4 : l'accompagnement personnalisé de la santé du résident, HAS, 2012	R6	<p>La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire.</p> <p>[REDACTED]</p> <p>Au regard de cet élément porté à la connaissance de la mission, la recommandation n°2 est reformulée et notifiée : pourvoir le poste d'IDEC.</p>
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 ainsi que les postes vacants, afin de donner une lisibilité de l'organisation aux personnels permanents ou occasionnels et aux familles.	RBPP Bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R3	<p>La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire et de l'organigramme joint.</p> <p>Cette dernière tient compte de la recommandation et de ses attendus.</p> <p>La recommandation n°3 est abandonnée.</p>

Tableau des mesures définitives
Recommendations

Date de mise à jour des mesures :	02/01/2024
Affaire suivie par :	[REDACTED]

Nom établissement :	RESIDENCE DE L'HORLOGE		
Adresse :	29 Avenue Denfert Rochereau		
Code postal :	89000	Commune :	AUXERRE

Recommendations			
Nb	3	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques
4		Formaliser et mettre en œuvre une procédure d'admission et d'accueil pour les nouveaux professionnels afin de faciliter leur intégration et leur adaptation à la population accueillie au sein de l'EHPAD.	RBPP. Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées - HAS, juillet 2008 - page 17
5		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 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.	RBPP : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2008 RBPP : missions du responsable d'établissement et au rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, partie II, HAS, 2008

La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire indiquant la formalisation d'une procédure d'admission dernier trimestre 2023.
L'action que le gestionnaire déclare engager tient compte de la recommandation et de ses attendus.

La recommandation n°4 est abandonnée.

La mission prend acte de la réponse formulée par le gestionnaire indiquant qu'une réunion de bientraitance sera organisée dernier trimestre 2023.
Cette réponse est insuffisante et tient partiellement compte de la recommandation et de ses attendus. La mission rappelle l'importance d'inscrire annuellement une formation relative au thème de la bientraitance et/ou de la prévention de la maltraitance dans le plan de développement des compétences.

La recommandation n°5 est maintenue et notifiée.