



Dijon, le 10 JUIL. 2024

Le directeur général de l'agence régionale de santé  
à

Madame la Directrice générale de VYV3 Ile de  
France  
167 Rue Raymond Losserand  
75014 PARIS

RAR N° 2C 182 939 7463 2

**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° FINESS : 89 000 028 4 – EHPAD RESIDENCE LE VILLAGE - LAINSECQ**

**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 29/12/2023, 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 pouvoir apporter des éléments de réponse aux trois prescriptions et quatre recommandations envisagées et vos commentaires éventuels sur le rapport.

J'accuse réception de votre réponse en date du 15/02/2024, ainsi que des pièces jointes à cette dernière. 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 29/12/2023, je vous notifie les mesures définitives relatives aux prescriptions et recommandations. Elles sont rassemblées dans le tableau joint en annexe et classées par ordre de priorité.

ARS Bourgogne-Franche-Comté  
Le Diapason, 2 Place des Savoirs, CS 73535, 21035 Dijon cedex  
Tél. : 0808 807 107 - Site : [www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr](http://www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr)



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 [REDACTED]

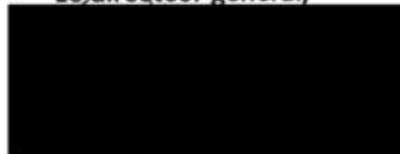
Par ailleurs et afin de renforcer les conditions d'un accompagnement de proximité entre mes services et la direction de votre établissement, je vous remercie de bien vouloir compléter le fichier « tableau suivi RH » en pièce jointe. Ce dernier permettra d'assurer un suivi spécifique sur la thématique 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 de la Ministre du travail, de la santé et des solidarités,
- 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>

Le directeur général,



Copies à :

Madame la Directrice  
EHPAD Résidence le Village  
Route de Saints Puits  
89520 LAINSECQ

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 : 26/06/2024  
Affaire suivie par :

Nom établissement : RESIDENCE LE VILLAGE  
Adresse : 20 GRANDE RUE  
Code postal : 89520  
Commune : LAINSECU

Prescriptions									
Nb	1	Libellé	Fondement juridique	Délai	Eléments de preuve à fournir	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Disposer d'un temps complémentaire de médecin coordonnateur disposant de la qualification requise ou s'engageant à l'acquiescer afin d'atteindre l'ETP réglementaire requis au regard de la capacité de l'EHPAD [REDACTED] - soit en augmentant le temps de travail du médecin coordonnateur actuel de l'établissement [REDACTED] (ETP) ; - soit en proposant, dans l'intervalle, une solution alternative permettant de venir en soutien des équipes soignantes.	Article D312-156 du CASF Article D312-157 du CASF Article D312-159-1 3° CASF	6 mois	Actions mises en œuvre Publication d'offres d'emploi Contrat de travail Avenant au contrat de travail du médecin coordonnateur Autres modalités d'intervention proposées	E2	O	03/06/2024	Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - Le recrutement d'un nouveau médecin à hauteur de [REDACTED] à compter du [REDACTED] <b>La mission prend acte de l'avenant au contrat de travail transmis en date du [REDACTED]</b> - Ce médecin dispose d'un D.I.U. "formation à la fonction de médecin coordonnateur d'EHPAD" délivré [REDACTED] - La structure dispose désormais d'un temps de médecin coordonnateur de [REDACTED] TP. <b>La prescription N°1 est abandonnée</b>
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 limitant la rotation du personnel soignant, en particulier le recours à l'intérim ; - 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 CDD ;	Article L311-3 du CASF Article L312-1 II al 4 du CASF Article D312-155-0 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 les ETP manquants et stabiliser le personnel  Tableau nominatif des agents soignants en poste au 01/12/2023 (AS/FFAS/AES/ASG...) en indiquant s'ils sont qualifiés pour l'exercice de leurs fonctions + si oui : copie des diplômes  Liste des FFAS en poste au 01/12/2023  Tableau de suivi nominatif des FFAS en cours de VAE ou formation qualifiante	E3 E4	N		Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - La transmission du tableau nominatif des agents soignants en poste au 01/12/2023 et la copie de leurs diplômes - L'inscription dans un cursus qualifiant (VAE) des deux agents FFAS [REDACTED] - La lettre d'intention d'embauche d'un IDE à temps à compter du [REDACTED] - La publication d'une offre d'emploi pour le recrutement d'un AS  Toutefois, au regard de la maquette organisationnelle traduisant le besoin en effectif de l'EHPAD et le tableau nominatif des agents soignants en poste transmis, la mission note : - Concernant les IDE, un besoin théorique de [REDACTED] TP à travers la maquette organisationnelle et la présence (prévisionnelle) de [REDACTED] ETP IDE (soit [REDACTED] d'effectif manquant) - Concernant les AS, un besoin théorique de [REDACTED] ETP et compte [REDACTED] TP (AS et FFAS confondus), soit un écart de [REDACTED] ETP  La mission prend acte des commentaires formulés.  <b>La prescription n°2 est maintenue et notifiée dans l'attente d'éléments de preuve permettant de constater que le besoin théorique en effectif (AS et IDE) est bien couvert, avec une possibilité de révision de la maquette organisationnelle.</b>
3		Intégrer dans un document un volet prévoyant les obligations des salariés en matière de signalement de mauvais traitements ou de privations et leur protection quand ils témoignent de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relatent de tels agissements.	Article 434-3 du CPP Article L313-24 du CASF	3 mois	Document mentionnant les dispositions réglementaires relatives aux obligations des salariés en matière de signalement et à leur protection	E1	O	03/06/2024	Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - La transmission d'un guide de bientraitance - La charte d'incitation au signalement internes des EI - La charte de la bientraitance - le support d'un webinaire "signalement et traitement des EIQ /EIGS / situation de maltraitance - traitement des réclamations" - un compte rendu de réunion sur "la promotion de la bientraitance et la prévention de la maltraitance"  <b>La prescription N°3 est abandonnée</b>

**Tableau des mesures définitives  
Recommandations**

Date de mise à jour des mesures : 26/06/2024  
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement : RESIDENCE LE VILLAGE  
Adresse : 20 GRANDE RUE  
Code postal : 89520 Commune : LAINSECO

Recommandations					
Nb	0	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Observations
1		Définir et mettre en œuvre des leviers pour stabiliser la fonction de direction et en assurer la continuité effective en formalisant un protocole précis, détaillé et des plannings d'astreinte diffusés au personnel.	RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, 2008	R1 R2	Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - une procédure de gestion des absences de la direction - le planning des astreintes de direction et les coordonnées des différents agents mobilisés (IDEC / directrices)  <b>La recommandation N°1 est abandonnée</b>
2		Inscrire l'infirmier en charge [REDACTED] à une formation spécifique d'encadrement et de management afin de l'outiller pour en assurer la régulation et la supervision.	RBPP : qualité de vie en EHPAD - volet 4 : l'accompagnement personnalisé de la santé du résident, HAS, 2012	R5	Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - les formations détenues par [REDACTED] - l'engagement de la direction à réaliser une nouvelle formation <b>La recommandation N°2 est abandonnée</b>
3		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.  Définir précisément dans un document recensant les formations réalisées et à venir, 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	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	R4	Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - l'intégration de formation régulière sur le thème de la bientraitance dans le plan de formation 2022 /2023"  <b>La recommandation N°3 est abandonnée</b>
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, 2008	R3	Après analyse de la réponse de l'établissement, la mission émet les observations ci-dessous : - la transmission d'une notice de bienvenue aux nouveaux salariés  <b>La recommandation N°4 est abandonnée</b>