

Direction Inspection Contrôle Audit
Affaire suivie par :

Courriel :

Dijon, le

Le directeur général de l'agence régionale de santé
à

Monsieur le Président du groupe DOMUSVI

RAR N°

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 – [REDACTED] - EHPAD LES JARDINS MEDICIS - MONTCEAU-LES-MINES

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 21 août 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 prescriptions et recommandations envisagées et vos commentaires éventuels sur le rapport. Un délai supplémentaire vous a, par ailleurs, été accordé par mes services.

J'accuse réception de votre réponse en date du 14 septembre 2023, 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 21 août 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.

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 : 

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 Télérecours citoyens accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>

Le directeur général,



Copie à :

Madame la directrice

EHPAD LES JARDINS MEDICIS

71 300 MONTCEAU-LES-MINES

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Date de mise à jour : 05/02/2024
des mesures :
Affaire suivie par :

Numéro d'établissement :	LES JARDINS MEDICIS		
Adresse :			
Code postal :	71300	Commune :	MONTCEAU-LES-MINES

Prescriptions

N°	Libellé	Fondement juridique	Détail	Éléments de preuve à fournir	Référence rapport EJR	Levée O/N Abandonnée	Date de la levée	Observations
1	Mettre en œuvre une démarche active de recrutement d'un temps de médecin coordinateur 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	E4	Abandonnée		<p>La mission prend note de la réponse de la structure quant aux démarches entreprises. Elle constate ainsi que :</p> <div style="background-color: black; height: 100px; width: 100%;"></div> <p>En conséquence, la prescription n° 1 est abandonnée et n'est pas notifiée.</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 assurant un suivi de la maquette organisationnelle pour optimiser les ressources soignantes (AS et IDE) en lien avec l'ETP cible ; - en limitant la rotation du personnel soignant, en particulier le recours aux CDD de courte voire de très courte durée ; - en disposant d'un personnel qualifié ayant une connaissance de la structure et des résidents ; - en s'assurant de la déception 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 D312-156-II du CASF	6 mois	Maquette organisationnelle révisée Plan d'actions faisant apparaître les différents leviers actifs, les défis et les réalisations pour recruter les ETP manquants et stabiliser le personnel AS	E3 E5 E6	O		<p>La mission prend note de la réponse de l'établissement qui précise le nombre d'ETP par catégories de personnels. Il est indiqué que tous les postes sont pourvus en CDD suite à des recrutements durant la période estimée. La mission accuse réception de la transmission des diplômes des personnes concernées.</p> <p>Le gestionnaire n'a d'une part pas de transmis de maquette organisationnelle révisée et d'autre part de plan d'action pour pallier le manque d'effectifs et stabiliser le personnel AS.</p> <p>La structure porte également à la connaissance de la mission qu'elle participe aux formations organisées par <div style="background-color: black; height: 10px; width: 100px; margin-top: 5px;"></div></p> <p>La mission note que des moyens sont également mis en œuvre pour fidéliser les salariés <div style="background-color: black; height: 10px; width: 100px; margin-top: 5px;"></div></p> <p>Si la mission est consciente des difficultés à recruter du personnel soignant qualifié, elle ne peut être assurée de manière optimale des prestations réalisées par des équipes pluridisciplinaires qualifiées.</p> <p>La prescription n° 2 est maintenue et reformulée : Procéder au recrutement des effectifs soignants manquants (poste AS/AMP/ASQ/AES), à date, pour couvrir le besoin théorique décrit dans la maquette organisationnelle.</p>

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Date de mise à jour des mesures :	05/02/2024
Affaire suivie par :	

Num établissement :	LIS JARDINS MEDICIS
Adresse :	
Code postal :	71300

Commune : MONTCEAU-LES-MINES

Prescriptions

N°	3	Libellé	Fondement juridique	Délai	Éléments de preuve à fournir	Référence rapport EIR	Levée O/N	Abandonnée	Date de la levée	Observations
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	3 mois	Règlement intérieur modifié et validé par les instances compétentes de l'organisme gestionnaire	E2				<p>La mission prend acte de la réponse de la structure qui indique avoir pris note de cette prescription quant à la mise à jour et transmission prochaine du règlement intérieur.</p> <p>A noter toutefois que des précisions, relayées par l'inspection du travail, ont été portées à l'attention de la mission, concernant ce règlement intérieur.</p> <p>En conséquence et au vu de ces éléments, le règlement intérieur est accepté par la mission. Cependant, elle demande la transmission de tout autre document permettant de vérifier que les droits et obligations des salariés en matière de signalement de faits de maltraitance et/ou de violence sont bien respectés conformément à la réglementation prévue par le CASF et le CPP (article L313-24 du CASF et 434-3 du CPP).</p> <p>La prescription n°3 est maintenue et reformulée :</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 relatent de tels agissements (article 434-3 du CPP et article L313-24 du CASF).</p>
4		Revoir les modalités de délégation et de signature de la directrice de l'établissement afin qu'elle puisse assurer pleinement le pilotage opérationnel de la structure. La délégation doit notamment permettre de vérifier le partage des responsabilités entre le gestionnaire et la directrice, afin de se mettre en conformité avec la réglementation.	Article D312-178-5 du CASF	3 mois	Délégation de pouvoir et signatures relevées	E1				<p>La mission prend note de la réponse du gestionnaire. Toutefois celle-ci ne correspond pas en tout point à ce qui a été convenu lors de l'échange</p> <p>La mission n'a pas relevé de nouveau document.</p> <p>La prescription n°4 est maintenue et notifiée, en l'attente de la transmission d'un document de délégation modifié. Il devra préciser le partage des compétences avec le siège et les établissements quant au seuil de 1500€ uniquement pour les investissements (et non les dépenses courantes).</p>

Tableau des mesures définitives

Recommandations

Date de mise à jour : 05/02/2024
 des mesures :
 Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement : LES JARDINS MÉDICIS
 Adresse : [REDACTED]
 Code postal : 71300 Commune : [REDACTED]

Recommandations				
Nb	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Observations
1	Organiser de manière efficiente la circulation optimale des décisions et informations signifiantes prises par la direction auprès des personnels.	RBPP Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R1	<p>La mission prend acte de la réponse de la structure.</p> <p>La recommandation n° 1 est abandonnée et n'est pas notifiée.</p>
2	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.	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	R2	<p>La mission prend acte de la réponse de la structure.</p> <p>La recommandation n° 2 est abandonnée et n'est pas notifiée.</p>