

[REDACTED]

Dijon, le 22 SEP. 2025

La directrice générale de l'agence régionale de santé
à

Monsieur le Président du Conseil d'administration
EHPAD de Rambuteau et de Rocca
Le Bourg
71800 BOIS-SAINT-MARIE

RAR N° 2C 182 993 4694 5

Objet : notification des mesures définitives suite au contrôle sur pièces réalisé au titre des articles L.313-13 et suivants du code de l'action sociale et des familles
N° FINESS : 710784083 - EHPAD DE RAMBUTEAU ET DE ROCCA – BOIS-SAINT-MARIE

PJ : tableau des mesures définitives

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

Dans le cadre de la procédure contradictoire et en application des articles L. 121-1 et L. 122-1 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 3 prescriptions et 5 recommandations envisagées et vos commentaires éventuels sur le rapport.

J'accuse réception de vos réponses en date du 25 juillet 2025 et du 13 août 2025, à la suite de la rectification d'une erreur matérielle dans le tableau initial des mesures envisagées, ainsi que des pièces jointes à ces dernières.

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 18 juin 2025, 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 des prescriptions et la prise en compte des recommandations dans votre établissement.

Ces dernières feront l'objet d'un suivi par mes services et plus particulièrement, par [REDACTED]
[REDACTED] chargée de mission médico-social « Personnes âgées » à la direction territoriale de Saône-et-Loire : [REDACTED]

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 :

Monsieur le Directeur général du Centre hospitalier de Mâcon
EHPAD de Rambuteau et de Rocca
Le Bourg
71800 BOIS-SAINT-MARIE

Monsieur le Président
Conseil départemental de Saône-et-Loire
Hôtel du Département
Rue de Lingendes
71026 MÂCON CEDEX 9

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Inspecteur:		Nom établissement :	EHPAD DE RAMBUTEAU ET DE ROCCA	FINESSE ET :	710784083
		Adresse :	Le Bourg		
		Code postal :	71000	Commune :	BOIS-SAINTE-MARIE

Nb	S	Libellé	Fondement juridique	Délai	Eléments de preuve à fournir	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Inscrire la politique de signalement de l'établissement dans un cadre opérationnel en conformité avec les exigences légales et réglementaires sur la gestion des risques: - en donnant une information précise et exhaustive aux professionnels des EHPAD sur leurs obligations en matière de signalement, notamment des faits de violence et de maltraitance, et leur droit à la protection mais aussi les sanctions attachées au défaut de signalement; - en assurant une formation et une sensibilisation continue des équipes à la gestion des événements indésirables et à la gestion des risques adaptée à l'activité médico-sociale; - en communiquant autour du dispositif de "lanceur d'alerte" pour la FPH.	L. 331-8-1 CASF L. 1413-14 CSP L. 313-24 CASF Art. 434-3 code pénal Art.40 code de procédure pénale Art. 226-13 et 14 code pénal L. 135-1 à 6 CGFF Circulaire du 26 juin 2024 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics (non publiée au JO)	4 mois	Document/support institutionnel valide par la direction présentant les droits et obligations des professionnels en matière de signalement et en particulier les faits de maltraitance. Programmation de modules de formation sur 2025 et feuilles d'émargement. Procédure interne de signalement des alertes incluant une charte de non punition.	E 1	N		La mission a pris connaissance de la procédure de lanceur d'alerte formalisée pour l'établissement, non datée. Sa date de diffusion n'est pas connue. Elle prend note que le livret d'accueil et guide de bienvenue des nouveaux professionnels sera amendé pour intégrer des dispositions relatives au signalement par les professionnels et qu'un règlement intérieur pour les agents sera formalisé. Elle constate que la transmission de la procédure interne de signalement de février 2023 reste incomplète, les annexes n'ayant pas été fournies. La prescription n°1 est maintenue et notifiée, dans l'attente de la transmission des éléments de preuve sollicités.
2		Renforcer l'organisation des soins prenant appui sur des équipes pluridisciplinaires qualifiées ayant une connaissance de l'EHPAD et des résidents accueillis et supervisés par la cadre de santé en lien avec l'IDEC: - en évaluant à travers la maquette organisationnelle le besoin historique cible en effectif et en ETP AS-AS/ASG-AMH/AES pour accompagner les résidents; - en assurant un suivi de la maquette organisationnelle pour optimiser les ressources soignantes et la complémentarité des profils/métiers en lien avec l'ETP cible; - en s'assurant de la détention effective des diplômes par les personnels pour tout recrutement, y compris en CDD; - en formalisant une procédure définissant la politique de remplacement des agents en cas d'absence programmées et non programmées p, avec les différentes solutions mobilisables et le cadre de recours pour assurer la continuité de l'activité et l'optimisation des moyens; - en clarifiant au titre de la GFEC/GPMC, la politique de recrutement pour répondre à des postes vacants permanents et d'accompagnement des professionnels faisant-fonction en poste dans une formation soie et un parcours qualifiant (formation diplômante ou VAE accompagnée, en lien avec les lignes directrices de gestion, - en établissant un protocole d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants et remplaçants.	L. 312-1 II et 4 CASF D. 312-155-0 CASF L. 413-1 CTP Décret n°2021-1825 du 24 décembre 2021 portant statut particulier du corps des AES et du corps des agents de service hospitaliers qualifiés de la FPH Guide d'aide d'élaboration du plan bleu en EHPAD, Ministère de la santé et de la prévention, 2022 Guide: Bienveillance et gestion des signaux de maltraitance en établissement, HAS, 2024	6 mois	Maquette organisationnelle formalisée. Plan d'actions faisant apparaître les différents leviers activés, les délais et les réalisations pour ajuster et stabiliser l'équipe soignante. Procédure de remplacement des agents formalisée et validée par la direction. Lignes directrices de gestion approuvées. Protocole d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants formalisé et validé par la direction. Procédure de recrutement des agents formalisée et validée par la direction. Liste des agents faisant-fonction AS au 1/06/2025 avec démarche d'accompagnement à la professionnalisation proposée.	E 2 E 3 E 5 E 6 R 7 R 12 R 13	N		La mission prend note de l'inscription de la formalisation d'une procédure de recrutement dans le FAQ de l'établissement au titre de 2025, et de la révision de la procédure de remplacement des agents. La prescription n°2 est maintenue et notifiée, dans l'attente de la transmission des éléments de preuve sollicités qui sont amendes et complétés de la procédure de recrutement formalisée et validée par la direction.
3		Demander à l'ensemble des personnels infirmiers en poste de s'inscrire ou de renouveler leur inscription à leur ordre professionnel et s'assurer de l'effectivité de cette inscription, y compris pour les CDD.	L. 4311-15 CSP	1 mois	Liste de infirmiers en poste au 1/06/2025 faisant mention de leur n° RPPS. Preuve de leur inscription à l'ordre infirmiers.	E 3	N		La prescription n°3 est maintenue et notifiée, dans l'attente de la transmission des éléments de preuve sollicités.

**Tableau des mesures définitives
Recommandations**

Inspecteur:		Nom établissement :	EHPAD DE RAMBUTEAU ET DE ROCCA	FINESS ET:	710784083
		Adresse :	Le Bourg		
		Code postal :	71800	Commune :	BOIS-SAINTE-MARIE

Nb	4	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Mettre à jour la délégation de signature accordée [REDACTED] au responsable de site, s'appuyant sur un travail d'harmonisation de la fiche de poste des responsables de site des 4 EHPAD publics autonomes, pour le fonctionnement de l'établissement et au titre du dispositif d'astreinte.	RBPP: La bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R 1 R 2 R 4	Abandonnée	08/08/2025	La mission prend acte, dans le cadre de la direction commune, de la délégation de signature actualisée en date du 4/03/2024 au titre de l'astreinte administrative et de la délégation de signature actualisée en date du 2/09/2024 relative à la continuité de la fonction de direction. Elle prend note également d'une réflexion commune à mener sur l'harmonisation de la fiche de poste de responsable de site pour les EHPAD de la direction commune, tenant compte du cadre de délégation et de la chaîne de responsabilités [REDACTED] et des spécificités organisationnelles propres à chaque établissement. La remarque n°1 n'est pas notifiée.
2		Formaliser précisément les missions et responsabilités de chaque professionnel de l'établissement à travers: - un organigramme faisant apparaître les liens hiérarchiques et fonctionnels et identifiant les postes vacants, régulièrement tenu à jour afin de donner une lisibilité de l'organisation aux personnels permanents ou occasionnels et aux familles, - des fiches de postes adaptées et actualisées et connues des professionnels.	RBPP: La bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R 5 R 10	N		La mission prend acte de l'organigramme actualisé daté du 8/07/2025 et prend note des remarques formulées sur la non-identification des postes vacants et du CA. Elle relève que: - il n'est pas distingué l'équipe soin de l'équipe hôtellerie/ménage et animation pour l'activité EHPAD hébergement (l'effectif étant appréhendé globalement), - il est fait le choix de ne pas faire apparaître les effectifs des 2 UVP, - le lien hiérarchique [REDACTED] sur l'EHPAD n'est pas clairement établi visuellement. La remarque n°2 est maintenue et notifiée.
3		A la charge de la direction, de manière à assurer une lisibilité de l'animation du collectif de travail de l'établissement, organiser des temps de réunions d'équipes formalisés et réguliers et assurer de manière efficace la circulation optimale des décisions et informations significatives prises par la direction auprès des personnels et leur implications dans les réflexions.	RBPP : La bientraitance: définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R 3	N		La mission prend note de l'organisation d'un CODIR interne administratif hebdomadaire et d'un CODIR de direction bi-mensuel animé par la directrice déléguée, avec les 4 responsables de site dans le cadre de la direction commune. Elle note que les CR établis ne sont diffusés qu'aux membres participants. Faute d'informations, la mission n'a pas de lisibilité sur l'animation du collectif de travail au sein de l'EHPAD et les modalités de diffusion des informations significatives aux agents. La remarque n° 3 est maintenue et notifiée.
4		A la charge de la cadre de santé, de l'IDEC et du MedCo, avec l'appui de la direction, animer régulièrement des espaces de concertation et d'échanges pluridisciplinaires et associant les équipes de jour et de nuit, pour ajuster l'organisation des équipes et renforcer la diffusion, l'adaptation et l'harmonisation des pratiques professionnelles en soins gériatriques.	RBPP : Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2008	R 8 R 9	N		La mission prend acte des réunions d'échange organisées 2 fois par an a minima par service - et selon les besoins - et de la participation depuis cette année du personnel de nuit aux réunions de jour. A la consultation des documents fournis, elle n'a cependant pas de lisibilité sur l'identité des participants et ne peut définir s'il s'agit de réunion de régulation et de coordination des équipes soin dans leur ensemble ou limitées aux UVP. La mission attire l'attention sur la nécessité de maintenir un travail pluridisciplinaire favorisant le collectif de travail, l'implication des personnels concernés et la complémentarité des rôles de chacun (jour/nuit). La remarque n° 4 est maintenue et notifiée.

Tableau des mesures définitives
Recommandations

Inspecteur :		Nom établissement :	EHPAD DE RAMBUTEAU ET DE ROCCA	FINESS ET :	710784083
		Adresse :	Le Bourg		
		Code postal :	71800	Commune :	BOIS-SAINTE-MARIE

Nb	4	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
5		Engager une réflexion sur le positionnement spécifique des AMP-AES au sein de l'équipe soignante et les principes d'intervention (soin / prendre soin / intervention non médicamenteuse) en appui de l'accompagnement individualisé des résidents.	RBPP; Qualité de vie en EHPAD (volet 2); Organisation du cadre de vie et de la vie quotidienne, HAS, 2011 Décret n°2021-1825 du 24 décembre 2021 portant statut particulier du corps des AES et du corps des agents de service hospitaliers qualifiés de la FPH	R 13	N		Si l'AS approfondit ses actions dans le soin et les techniques de soins (avec délégation de l'IDE pour certains actes), l'AES approfondit davantage ses actions dans l'accompagnement et le soutien psycho-social auprès des résidents. Il est important dans les descriptifs de tâches de mieux définir leur rôle de manière à valoriser leurs compétences particulières et leur plus-value au sein de l'organisation et au bénéfice de l'individualisation de l'accompagnement des personnes accueillies. La remarque n°5 est maintenue et notifiée.