



Direction Inspection Contrôle Audit

Affaires médico-sociales

Courriel : ars-bfc-controlesurpieces@ars.sante.fr

Conseil départemental de la Nièvre

Direction de l'autonomie

Dijon, le 18/12/2024

Le directeur général de l'agence régionale de santé

Le Président du Conseil départemental de la Nièvre

à

Monsieur le directeur du Centre Hospitalier de Château-Chinon

42 R J-M. Thévenin

58120 CHATEAU-CHINON

RAR N° 2C 182 939 7344 4

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 : 580970259 – EHPAD DU CH DE CHATEAU-CHINON – CHATEAU-CHINON

PJ : - tableau des mesures définitives
- tableau de suivi RH

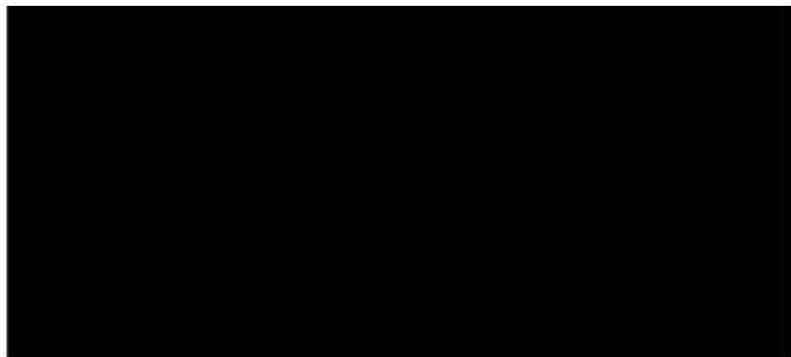
A la suite du contrôle sur pièces de l'établissement visé en objet dont vous assurez la gestion, nous vous avons adressé, par lettre du 4 octobre 2024, les mesures correctives envisagées ainsi que le rapport de la mission de contrôle afin de vous aider à restaurer au sein de votre établissement les conditions d'installation, d'organisation et de fonctionnement garantissant la qualité et la sécurité des personnes 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.

Nous accusons réception de votre réponse en date du 25 octobre 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 notre connaissance et conformément à ce que nous vous annoncions dans la lettre du 4 octobre 2024, nous vous notifions les mesures définitives relatives aux prescriptions et recommandations. Elles sont rassemblées dans le tableau joint en annexe et classées par ordre de priorité.

Nous appelons 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 nos services et plus particulièrement par :



Par ailleurs et afin de renforcer les conditions d'un accompagnement de proximité entre nos services et la direction de votre établissement, nous vous remercions 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 et agents du Département susmentionnés 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 de la Santé et de l'accès aux soins,
- 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 de l'Agence
régionale de santé de Bourgogne -
Franche-Comté

Jean-Jacques COIPLET

Le président du conseil départemental
de la Nièvre

Fabien BAZIN

Copies à :
Monsieur le responsable délégué
EHPAD DU CH DE CHATEAU-CHINON
42 R J.M. THEVENIN
58120 CHATEAU-CHINON



Tableau des mesures envisagées

Prescriptions

Boscher Thymo B71
Dose des reines : 00712024

Tableau des mesures envisagées
Recommendations

Date des mesures :	(05/11/2004)					
Dossier suivi par :	[REDACTED]					
Nom établissement : ENPAD DU CH DE CHATEAUCHINON						
Adresse : 42 BIS M THEVENIN						
Code postal : 55120						
Commune : [REDACTED] 0						
Recommandations						
Nb	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Réponse de la structure contrôlée
1	Définir et mettre en œuvre des leviers pour assurer la continuité de la fonction de direction en formant un protocole diffusé au personnel.	RAPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, 2008	R2	N		La mission prend acte de la réponse très succincte de l'établissement. Cette dernière n'offre pas à la mission la visibilité de la démarche que l'établissement envisage d'engager afin de répondre à la recommandation et à ses attendus. La recommandation n°1 est maintenue et notifiée.
2	Etablir une procédure formalisée permettant de répondre à l'absentéisme de personnel au sein de l'établissement: - pour les absences programmées d'une part; - et pour les absences non programmées d'autre part.		R5	N		La recommandation n°2 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.
3	Organiser de manière efficiente la circulation optimale des décisions et informations significatives prisées par la direction, auprès des personnels.	RAPP : bientraitance : définition et règles pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R1	Abandonnée		La mission prend note de la réponse de l'établissement. La recommandation n°3 est abandonnée.
4	Améliorer la stratégie de la structure en matière de développement et de maintien des compétences en disposant d'un plan de développement de compétence précisant les formations prévues et réalisées, spécifique à l'EHPAD.	RAPP : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2008	R6	N		La mission ne peut se satisfaire de la réponse [REDACTED] de l'établissement qui n'est pas satisfaisante, dans la mesure où ce dernier n'apporte pas de précisions quant aux formations prévues et réalisées au sein de l'EHPAD uniquement. La mission souhaiterait des informations complémentaires concernant le plan de formation au sein de l'EHPAD, afin d'identifier les professionnels de l'EHPAD bénéficiant de formations. La recommandation n°4 est maintenue et notifiée.

Tableau des mesures envisagées
Recommendations

Date des mesures :	(05/11/2004)	Nom établissement :	ENIPAD DU CH DE CHATEAUCHINON																																
Dossier suivi par :	[REDACTED]	Adresse :	42 B) M THEVENIN																																
Code postal :	58120	Commune :	0																																
Recommendations																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nb</th> <th>Libellé</th> <th>Référentiel de bonnes pratiques</th> <th>Référence rapport E/R</th> <th>Levée O/N</th> <th>Abandonnée</th> <th>Date de la levée</th> <th>Réponse de la structure contrôlée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>Organiser de manière régulière les réunions de coordination des équipes scigantes pour chaque service (ou pour l'ensemble des professionnels de l'ENIPAD), afin de garantir la coordination des interventions, la supervision des praticiens professionnels ainsi que la bonne diffusion des informations nécessaires à leurs activités.</td> <td>RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre - HAS - 2005 partie 2 p25 RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, Décembre 2008</td> <td>R.7</td> <td>N</td> <td></td> <td></td> <td>La mission ne peut se satisfaire de la réponse [REDACTED] de l'établissement.</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Disposer d'un organigramme, spécifique à l'ENIPAD, 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.</td> <td>RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2006</td> <td>R.3</td> <td>N</td> <td></td> <td></td> <td>La recommandation n°6 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Mettre en place un suivi des indicateurs RH opérationnel à fréquence régulière afin d'assurer un pilotage et une gestion efficace des effectifs et permettre une bonne adéquation des ressources au besoin d'accompagnement des résidents.</td> <td>RBPP mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2009</td> <td>R.4</td> <td>N</td> <td></td> <td></td> <td>La recommandation n°7 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.</td> </tr> </tbody> </table>				Nb	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N	Abandonnée	Date de la levée	Réponse de la structure contrôlée	5	Organiser de manière régulière les réunions de coordination des équipes scigantes pour chaque service (ou pour l'ensemble des professionnels de l'ENIPAD), afin de garantir la coordination des interventions, la supervision des praticiens professionnels ainsi que la bonne diffusion des informations nécessaires à leurs activités.	RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre - HAS - 2005 partie 2 p25 RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, Décembre 2008	R.7	N			La mission ne peut se satisfaire de la réponse [REDACTED] de l'établissement.	6	Disposer d'un organigramme, spécifique à l'ENIPAD, 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.	RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2006	R.3	N			La recommandation n°6 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.	7	Mettre en place un suivi des indicateurs RH opérationnel à fréquence régulière afin d'assurer un pilotage et une gestion efficace des effectifs et permettre une bonne adéquation des ressources au besoin d'accompagnement des résidents.	RBPP mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2009	R.4	N			La recommandation n°7 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.
Nb	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N	Abandonnée	Date de la levée	Réponse de la structure contrôlée																												
5	Organiser de manière régulière les réunions de coordination des équipes scigantes pour chaque service (ou pour l'ensemble des professionnels de l'ENIPAD), afin de garantir la coordination des interventions, la supervision des praticiens professionnels ainsi que la bonne diffusion des informations nécessaires à leurs activités.	RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre - HAS - 2005 partie 2 p25 RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, Décembre 2008	R.7	N			La mission ne peut se satisfaire de la réponse [REDACTED] de l'établissement.																												
6	Disposer d'un organigramme, spécifique à l'ENIPAD, 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.	RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2006	R.3	N			La recommandation n°6 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.																												
7	Mettre en place un suivi des indicateurs RH opérationnel à fréquence régulière afin d'assurer un pilotage et une gestion efficace des effectifs et permettre une bonne adéquation des ressources au besoin d'accompagnement des résidents.	RBPP mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2009	R.4	N			La recommandation n°7 est maintenue et notifiée, dans l'attente de réponse.																												