

Direction Inspection Contrôle Audit

Dijon, le 21 mai 2025

Le directeur général de l'agence régionale de santé
à

Madame la directrice de l'EHPAD l'Eclaircie
4 rue de la Fresse
39300 EQUEVILLON

RAR N° 2C 182 9934611 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 390786465 - EHPAD ECLAIRCIE - EQUEVILLON

PJ : tableau des mesures définitives

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 17 février 2025, 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 5 prescriptions et 8 recommandations envisagées et vos commentaires éventuels sur le rapport.

J'accuse réception de votre réponse du 10 mars 2025, 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 17 février 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 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] chargé de mission médico-social secteur « personnes âgées », à la direction territoriale du Jura [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>

Le directeur général,



Copie à :

**Monsieur le Président
Conseil Départemental du Jura
17 rue Rouget de Lisle,
39000 Lons-le-Saunier**

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Date de mise à jour des mesures : 09/05/2025	Nom établissement : CHPAD EQUIVILLON
Adresse : [REDACTED]	4 rue de la Fresne
Affaire suivie par : [REDACTED]	Code postal : 29300
	Commune : EQUIVILLON

Prescriptions								
N°	S	Libellé	Fondement juridique	Délai	Éléments de preuve à fournir	Référence rapport EJS	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée
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'CHPAD [REDACTED] ETP Et proposer, dans l'intervalle, une disposition transitoire/alternative permettant de venir en soutien des équipes soignantes.	Article D812-156 du CASP Article D812-157 du CASP Article D812-159-1 1° CASP	6 mois	Avenant au contrat de travail du médecin coordonnateur Autres modalités d'intervention proposées	E1-R8	N	
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 s'assurant de la détection effective des diplômes par les personnels pour tout recrutement, y compris en CDD	Article L311-3 du CASP Article L312-1 8 al 4 du CASP Article D812-155-6 II du CASP 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 01/07/25 (IDE, AS, PPAS, AES, ASG...) en indiquant s'ils sont qualifiés pour l'exercice de leurs fonctions + si oui : copie des diplômes	E3	O	09/05/2025
3		Demandeur à l'ensemble des personnels infirmiers en poste de s'inscrire à l'ordre infirmier et s'assurer de l'effectivité de cette inscription.	Article L4311-15 du CSP	1 mois	Liste des infirmiers en poste (CDD et CDD) depuis le 01/01/2025 N° d'inscription et preuve de leur inscription à l'ordre infirmier	E2	O	09/05/2025
4		Intégrer dans un document un volet prévoyant la protection des salariés quand ils témoignent de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relatant de tels agissements.	Article 434-3 du CPP Article L313-24 du CASP	6 mois	Document mentionnant les dispositions réglementaires relatives aux obligations des salariés en matière de signalement et à leur protection	E4	N	
5		- Réviser la procédure relative à la gestion et au signalement des dysfonctionnements graves pour prendre en compte la réalisation d'un RETEX ; - Systématiser auprès du personnel un retour d'information des mesures définies lors des retours d'expérience sur les événements indésirables graves et veiller au retour d'information aux professionnels ayant signalé dans l'optique d'une amélioration des pratiques et de non reproduction des événements graves.	Articles L331-6-1, 8.331-6 et 8.331-8 du CASP Arrêté du 28/12/2016 relatif à l'obligation de signalement des structures sociales et médico-sociales Instruction N°005/PP1/DGOS/ PF2/DGCS/2A/2017/56 du 17 février 2017	4 mois	Procédure modifiée : Modalités d'information des professionnels sur les actions issues des RETEX mises en œuvre ou à mettre en œuvre Modalités de diffusion de la procédure	E5-R9	N	

Tableau des mesures définitives
Recommandations

Date de mise à jour des mesures :	09/05/2025	Nom établissement :	EHPAD EQUEVILLON
Affaire suivie par :		Adresse :	4 rue de la Fresse
		Code postal :	39300
		Commune :	EQUEVILLON

Recommandations							
Nb	4	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Assurer la continuité effective de la direction en formalisant un planning d'astreinte diffusés au personnel et une procédure	RBPP : 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 a pris connaissance des éléments fournis par la structure. Aucune procédure qui permet de solliciter le cadre d'astreinte par l'équipe soignante, n'a été transmise.
2		Inscrire l'infirmier en charge des missions [REDACTED] à une formation spécifique [REDACTED] afin de l'outiller pour en assurer la régulation et la supervision ou, si celle ci a été réalisée, transmettre l'attestation de formation correspondante.	RBPP : qualité de vie en EHPAD - volet 4 : l'accompagnement personnalisé de la santé du résident, HAS, 2012	R6	N		La mission a pris connaissance des éléments fournis par la structure.
3		Elaborer une procédure formalisée permettant de répondre à l'absentéisme de personnels au sein de l'établissement : - pour les absences programmées d'une part ; - et pour les absences non programmées d'autre part.		R4	O	09/05/2025	La mission a pris connaissance des éléments fournis par la structure.
4		Elaborer une fiche de poste pour chaque professionnel de l'établissement, notamment l'IDEC et les FFAS afin de fixer clairement les missions et responsabilités de chacun en prenant en compte les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM/HAS.	RBPP : bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008, partie 2 p.25 RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, 2008	R7	N		la mission a pris connaissance des fiches d'activités du cadre de santé . La fiche d'activités des FFAS transmise est la fiche d'activités des AS
5		Organiser de manière efficiente la circulation optimale des décisions et informations significantes prises par la direction, auprès des personnels.	RBPP bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R1-R5	O	09/05/2025	La mission a pris connaissance des éléments fournis par la structure
6		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	R10	O	09/05/2025	La mission a pris connaissance des éléments fournis par la structure

Tableau des mesures définitives
Recommandations

Date de mise à jour des mesures :	09/05/2025	Nom établissement :	EHPAD EQUEVILLON		
Affaire suivie par :		Adresse :	4 rue de la Fresse		
		Code postal :	39300	Commune :	EQUEVILLON

Recommandations						
Nb	4	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée
7		Mettre en place un dispositif formalisé de soutien professionnel afin d'accompagner la pratique professionnelle et de soutenir les professionnels	R8PP "bienveillance: définition et repères pour la mise en œuvre"-HAS 2008	R11	O	09/05/2025
8		Mettre en place un suivi des indicateurs RH à fréquence régulière afin d'assurer un pilotage et une gestion efficaces des effectifs et permettre une bonne adéquation des ressources au besoin d'accompagnement des résidents.	R8PF mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2009	R3	N	

La mission a pris connaissance du document transmis qui indique un suivi des salariés , mais elle n'a pas été destinataire de suivi d'indicateurs comme le taux d'absentéisme, de turn over par profession