

Direction Inspection Contrôle Audit
Affaire suivie par :

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

Dijon, le 29 décembre 2023

Le directeur général de l'agence régionale de santé
à

**Monsieur le Directeur de l'EHPAD LA COMBE ST
VICTOR
R DE LA COMBE AUX METIERS
21800 NEUILLY CRIMOLOIS**

RAR N° 2C 177 079 7563 0

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 : 21 098 658 4 - EHPAD LA COMBE ST VICTOR - NEUILLY CRIMOLOIS

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 24 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 charges de vos résidents.

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 me faire connaître vos observations sur les mesures et vos commentaires éventuels sur le rapport.

J'accuse réception de votre réponse en date du 14 septembre 2023, ainsi que des pièces qui l'accompagnent.

A la suite de l'analyse des observations que vous avez portées à ma connaissance, 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] chargée de mission médico-social secteur « personnes âgées » à la direction du cabinet, du pilotage et des territoires : [redacted]

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi spécifique sur la thématique des ressources humaines et d'apprécier la stabilité des équipes soignantes, nous vous remercions de bien vouloir compléter le fichier « tableau suivi RH » en pièce jointe.

Il sera à adresser (en format Excel) au chargé(e) de missions ARS susmentionné(e), 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,



Tableau des mesures définitives
Recommandations

Date de mise à jour des mesures : 14/12/2023	Nom établissement : EHPAD LA COMBE ST VICTOR
Coordonnateur : [REDACTED]	RUE DE LA COMBE AUX METIERS
	21800
	Commune : NEUILLY CHIMOLOIS
	Code postal :

Recommandations				Référence rapport E/R	Date de la levée	Observations
Nb	4	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques			
1		Assurer la continuité effective de la fonction de direction en formalisant un protocole 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	R2	N	La recommandation est maintenue, en l'attente de la transmission des éléments en cours de réalisation : - Etablissement d'un planning d'astreinte en CODIR afin de cibler les missions de direction. - mise en place d'une délégation de pouvoir afin de garantir une continuité de prise en charge optimum. - Etablissement d'un protocole et/ou planning qui sera affiché. - Constitution du planning des astreintes à venir - affichage avec n° de téléphone en situation dégradée.
2		Identifier un infirmier en charge des missions de coordination de l'équipe soignante pour en assurer la régulation et la supervision et l'inscrire dans une formation d'encadrement s'il ne dispose pas de compétences managériales.	RBPP : qualité de vie en EHPAD - volet 4 : l'accompagnement personnalisé de la santé du résident, HAS, 2012	R9	O	Recommandation non maintenue La mission prend acte de la réponse apportée par le gastrologue : ciblage d'un IDE [REDACTED] disposant de compétences en leadership et en management qui sera positionné en IDEC.
3		Elaborer une procédure formalisée permettant de répondre à l'absentéisme des personnels au sein de l'établissement : - pour les absences programmées d'une part ; - et pour les absences non programmées d'autre part.		R6	N	La recommandation est maintenue, en l'attente de la transmission des éléments en cours de réalisation : - Programmation des ETP à remplacer avec anticipation au mois. - Revue de la méthodologie des plannings pour mieux anticiper les absences programmées. - Création d'une procédure de fonctionnement en mode dégradé pour palier absences non programmées
4		Elaborer une fiche de poste pour chaque professionnel de l'établissement afin de fixer clairement les missions et responsabilités de chacun en prenant en compte les recommandations de bonnes pratiques de l'ANAES/HAS	RBPP Bienveillance : 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, Décembre 2008	R10	O	Recommandation non maintenue Les fiches de poste ont été transmises.

Tableau des mesures définitives
Recommandations

Date de mise à jour des mesures : 14/12/2023		Nom établissement : EHPAD LA COMBE ST VICTOR		Commune : NEUILLY CHIMOLOIS			
Coordonnateur :		Adresse : 21800					
		Code postal :					
Recommandations							
Nb	4	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
5		Organiser de manière efficiente la circulation optimale des décisions et informations significatives prises par la direction, auprès des personnels.	RBPP Bienveillance : définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R1	O		Recommandation non maintenue Mise en place de temps d'échange (après les transmissions), afin d'échanger sur les différentes prises de décisions de la direction. Une réunion du CODIR est également organisée afin de cibler les besoins et les attentes des professionnels CODIR : CR prévus à la diffusion, temps à la suite des transmissions pour véhiculer des infos ; CODIR le mardi matin [REDACTED] Messagerie [REDACTED] utilisée à des fins informatives à l'ensemble de l'équipe
6		Définir 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 S'assurer de la sensibilisation régulière à la bienveillance 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	R7	O		Recommandation non maintenue. La mission prend note des actions mise en place par le gestionnaire : - VAE : 2 de finalités ; - formations E-cadre prévues en 2024 ; - [REDACTED] - FGSJ : 2 prévue en octobre novembre - formation Bienveillance prévue en 2024.
7		Institutionnaliser et formaliser des réunions des équipes soignantes afin de garantir la coordination des interventions, la supervision des pratiques professionnelles ainsi que la bonne diffusion des informations nécessaires à leurs activités.	RBPP Bienveillance : 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 la	R8	O		Recommandation non maintenue. La mission prend note des actions mise en place par le gestionnaire : - Programmation de réunions de transmission d'informations et de prise de décisions en collégialité liées à une prise en charge ou à un accompagnement en particulier ; - documents concernant les EIG mis à disposition de tous les salariés ; - sessions d'analyse des pratiques prévues pour 2024.
8		Disposer d'un organigramme 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 visibilité de l'organisation aux personnels permanents ou occasionnels et aux familles.	RBPP Bienveillance : définitions et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	R3	N		Recommandation maintenue. Le gestionnaire n'a transmis aucun élément de preuve (organigramme non transmis)
9		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	R4	N		Recommandation maintenue dans l'attente de réception des documents en cours de réalisation : - procédure d'accueil de nouveaux collaborateurs.
10		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.	RBPP Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées – HAS, 2009	R5	O		Recommandation non maintenue. La mission prend acte des solutions proposées par le gestionnaire à horizon 2024 : - transmissions mensuelles de solides intermédiaires de Gestion avec indicateurs RH (taux de turn over, nb de CDD, TO en 2024)