

Dijon, le

31 JUIL. 2024

Le directeur général de l'agence régionale de santé
à

Monsieur le président de la Fondation Arc-en-Ciel
44 Rue du Bois Bourgeois
25200 MONTBELIARD

RAR N° 2C 182 939 7300 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 90 000 321 1 – EHPAD LA MAISON BLANCHE - BEAUCOURT

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 14 mai 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 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 2 prescriptions et 2 recommandations envisagées et vos commentaires éventuels sur le rapport.

J'accuse réception de votre réponse en date du 4 juin 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 ma connaissance et conformément à ce que je vous annonçais dans ma lettre du 14 mai 2024, 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 territoriale du Nord Franche-Comté [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 et des solidarités,
- 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,
[REDACTED]

Copies à :

**Madame la directrice
EHPAD la Maison Blanche
24 rue de la Maison Blanche
90500 BEAUCOURT**

**Monsieur le président
Conseil départemental du Territoire de Belfort
6 place de la Révolution française
90020 BELFORT CEDEX**

Tableau des mesures définitives
Prescriptions

Date de mise à jour : 25/07/2024
des mesures :
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement: Adresse :	EHPAD LA MAISON BLANCHE 24R DE LA MAISON BLANCHE		
Code postal :	90600	Commune :	BEAUCOURT

Nº	Libellé	Fondement juridique	Délai	Prescriptions			Observations
				Éléments de preuve à fournir	Référence rapport E/R	Levée O/N/Abandonnée	
1	Disposer d'un temps de médecin coordonnateur disposant de la qualification requise ou s'engageant à l'acquérir afin d'atteindre l'ETP réglementaire requis au regard de la capacité de l'EHPAD.	Article D312-156 du CASF Article D312-157 du CASF Article D312-159-13 du CASF	6 mois	Action mis en œuvre: Contrat de travail du [REDACTED] nouveaulement embauché Copie du diplôme [REDACTED] ou Engagement [REDACTED] à effectuer dans une formation spécifique nécessaire pour exercer en EHPAD.	E1	*	<p>La mission prend note des précisions apportées par le gestionnaire et des actions mises en œuvre pour le recrutement d'un [REDACTED] offre d'emploi en CDI à temps plein [REDACTED] de 50% afin de faciliter le recrutement de ce dernier.</p> <p>Le gestionnaire s'est également rapproché de [REDACTED] pour envisager un recrutement mutualisé et ainsi pallier au manque d'ETP requis. De plus, la mission constate la volonté du gestionnaire de remplacer systématiquement les [REDACTED] lors de leurs congés.</p> <p>La mission est consciente des éventuelles difficultés qui pourraient être rencontrées par le gestionnaire pour être en conformité avec la réglementation.</p> <p>Cependant, le temps de travail actuel du [REDACTED] n'est pas suffisant conformément à la réglementation qui prévoit [REDACTED] pour un établissement dont la capacité autorisée est supérieure à [REDACTED] places, ce qui conduit la mission à maintenir la prescription initialement notifiée.</p> <p>La prescription n°1 est maintenue et notifiée, dans l'attente du contrat de travail du [REDACTED] faisant mention de sa quotité de travail.</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 limitant la rotation du personnel soignant, en particulier le recours aux CDD ; - en disposer d'un personnel qualifié, ayant une connaissance de la structure et des résidents ; - en assurant la détention effective des diplômes par les personnels pour tout recrutement, y compris en CDD (AS).	Article L311-3 du CASF Article L312-1 II al 4 du CASF Article G312-155-0 II du CASF Article L4311-2 à 4 du CSF	6 mois	Plan d'actions faisant apparaître les différents leviers activés, les délais et les réalisations pour recruter, stabiliser et fidéliser l'équipe soignante (AS et IDE) Tableau nominatif des agents en poste d'AS au 01/01/2024 et indiquer s'ils sont qualifiés pour l'exercice de leur fonction Si oui : copie des diplômes	E2 E3	*	<p>La mission prend acte de la réponse du gestionnaire concernant le recours aux CDD de courte durée pour pallier les absences et maintenir un effectif de personnel soignant constant. Le gestionnaire précise que la multiplicité des contrats ne permet pas une embauche en CDI car ces professionnels interviennent dans le cadre d'un arrêt maladie, d'un congé parental, d'une formation...</p> <p>L'établissement a transformé 14 CDD de personnel soignant en CDI sur une centaine de remplaçants intervenus en 2022. La mission relève également la volonté de l'établissement à faire appel à des remplaçants réguliers qui connaissent déjà l'établissement.</p> <p>Cependant, le gestionnaire n'a pas transmis de plan d'action faisant apparaître les différents leviers pour stabiliser et fidéliser l'équipe soignante.</p> <p>Le gestionnaire a transmis le tableau nominatif des professionnels en poste AS en CDI au 01/01/2024 et la copie de leur diplôme (AS-AMP-AES-ASG). Le tableau ne mentionne pas le personnel en CDD.</p> <p>La mission attire l'attention sur la nécessité, pour tout recrutement, de disposer de la copie du diplôme de chaque personnel embauché, y compris pour ceux sous contrat à durée déterminée.</p> <p>La prescription n°2 est maintenue et notifiée, dans l'attente de la transmission du plan d'action, du listing du personnel en poste AS (et assimilés) en CDI au 1er juillet 2024 et de la copie de leur diplôme (AS-AMP-AES-ASG).</p>

Tableau des mesures définitives
Recommandations

Date de mise à jour : 25/07/2024
des mesures :
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement :	EHPAD LA MAISON BLANCHE
Adresse :	24R DE LA MAISON BLANCHE
Code postal :	90500
Commune :	BEAUCOURT

Recommandations					
Nb	O	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Observations
1		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	<p>La mission prend acte de la réponse transmise par le gestionnaire.</p> <p>Les réunions de CODIR pouvant comporter des informations confidentielles, le gestionnaire précise que les informations significantes sont portées à la connaissance du personnel par le biais de 2 canaux de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise à disposition des informations sur NETsoins ; - temps de transmission en réunion d'équipe. <p>Recommandation non maintenue.</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 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 note de la mise en place par le gestionnaire de plusieurs formations autour de la bientraitance et de l'analyse des pratiques. Le gestionnaire a notamment proposé la formation : « se mettre à la place de la personne âgée » qui est suivie par chaque professionnel nouvellement embauché. Des formations Humanitude sur les soins bientraitants et sur les recommandations des bonnes pratiques professionnelles de la HAS sont aussi proposées.</p> <p>De plus, des formations "Accompagner les personnes désorientées", "Agressivité et violence : prévenir et gérer", Assistant de soins en gérontologie", Communication avec les personnes atteintes de maladie neuro dégénératives", "Faire face à l'agressivité, troubles géronto psychiatriques", "Gestion des troubles du comportement" et "Snoezelen" sont programmées et font référence à des savoirs faire et savoirs être bientraitants.</p> <p>La mission constate que la sensibilisation sur la bientraitance est régulière au sein de [REDACTED] et est assurée par plusieurs formations proposées chaque année à une grande partie du personnel.</p> <p>Recommandation non maintenue.</p>