



Dijon, le 02 AOUT 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 90 000 010 0 – EHPAD LES VERGERS – ROUGEMONT-LE-CHATEAU**

**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 vos observations quant à la notification des mesures envisagées en date du 5 juin 2024, mais vous n'avez communiqué aucun élément de preuve sollicité par la mission.

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.

ARS Bourgogne-Franche-Comté  
Le Diapason, 2 Place des Savoirs, CS 73535, 21035 Dijon cedex  
Tél. : 0808 807 107 - Site : [www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr](http://www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr)



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 Télérecours citoyens accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>

Le directeur général,



Copies à :

Madame la directrice  
EHPAD Les Vergers  
11A rue de Leval  
90110 ROUGEMONT-LE-CHATEAU

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 des mesures : 25/07/2024  
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement : EHPAD LES VERDIERS  
Adresse : 11 A RUE DE LEVAL  
Code postal : 90710  
Commune : ROUEMONT LE CHATEAU

Prescriptions									
N°	2	Libellé	Fondement juridique	Délai	Eléments de preuve à fournir	Référence rapport E/X	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations
1		Dépenser d'un temps de [REDACTED] disposant de la qualification requise ou s'engageant à l'acquiescer afin d'attendre l'ETP réglementaire requis au regard de la capacité de l'EHPAD.	Article D312-196 du CASP Article D312-157 du CASP Article D312-153-1 3 du CASP	8 mois	Actions mises en œuvre  Contrat de travail du [REDACTED]  Copie du diplôme [REDACTED] de [REDACTED] Engagement du [REDACTED] à s'inscrire dans une formation spécifique nécessaire pour exercer en Ehpad.	E1	N		La mission prend note des actions mises en œuvre pour le recrutement [REDACTED] via deux annonces d'emplois vacants pour des CDI à temps plein avec possibilité d'un temps partiel de minimum 60 % afin de faciliter le recrutement de ces derniers. La mission relève également l'anticipation de la direction pour le recrutement d'un [REDACTED] en remplacement [REDACTED] qui partira en retraite [REDACTED]. La mission est consciente des éventuelles difficultés qui pourraient être rencontrées par le gestionnaire pour être en conformité avec la réglementation. 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 comprise entre 100 et 199 places, ce qui conduit la mission à maintenir la prescription initialement notifiée.  La prescription n°1 est maintenue et notifiée, dans l'attente du contrat de travail du [REDACTED] faisant mention de sa quotité de travail.
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 disposant d'un personnel qualifié, ayant une connaissance de la structure et des résidents.	Article L371-3 du CASP Article L312-1 II al 4 du CASP Article D312-155-0 II du CASP Article L4311-3 à 4 du CSP	8 mois	Plan d'action faisant apparaître les différents leviers activés, les délais et les réalisations pour recruter, stabiliser et fidéliser l'équipe soignante (essentiellement AS).	E2	O		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... Toutefois, l'établissement a transformé 13 CDD de personnel soignant en CDI sur une soixantaine 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.  En revanche, le gestionnaire n'a pas transmis de plan d'action faisant apparaître les différents leviers pour stabiliser et fidéliser l'équipe d'aide-soignantes.  La prescription n°2 est maintenue et notifiée, dans l'attente de la transmission du plan d'action.

**Tableau des mesures définitives**  
**Recommandations**

Date de mise à jour  
des mesures : 25/07/2024

Affaire suivie par :

Nom établissement : EHPAD LES VERGERS

Adresse : 11 A RUE DE LEVAL

Code postal : 90110

Commune : ROUGEMONT LE CHÂTEAU

Recommandations				
Nb	O	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Observations
1		Organiser de manière efficiente la circulation optimale des décisions et informations significatives prises par la direction, auprès des personnels de jour et de nuit.	RBPP bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre, HAS, 2008	<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 significatives sont portées à la connaissance du personnel par le biais de 2 canaux de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise à disposition des informations sur NETSoins ;</li> <li>- temps de transmission en réunion d'équipe.</li> </ul> <p><b>Recommandation non maintenue.</b></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.	<p>RBPP : mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées, HAS, 2008</p> <p>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</p>	<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. Ce dernier propose également des groupes de travail autour de la sensibilisation à la bientraitance animés par la psychologue de l'établissement pour l'ensemble du personnel. 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 "Gestion des troubles du comportement" et "Snopzelen" 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><b>Recommandation non maintenue.</b></p>