

Direction Inspection Contrôle Audit  
Affaire suivie par : XXXXXXXXXX

Dijon, le 11 août 2025

Courriel : XXXXXXXXXX

La directrice générale de l'agence régionale de santé  
à

Monsieur le Président du syndicat mixte  
d'accompagnement des ainés du Haut Jura  
11 Rue du Miroir  
39200 ST CLAUDE

RAR N° 2C 182 993 4687 7

**Objet : notification des mesures définitives à la suite du contrôle sur pièces réalisé au titre des articles L.313- 13 et suivants du code de l'action sociale et des familles des établissements suivants :**

- N° FINESS : 390004505 - EHPAD CANTOU DES JARDINS LONGCHAUMOIS
- N° FINESS 390004455 - EHPAD CANTOU LANCON 2 SAINT CLAUDE
- N° FINESS 390004422 - EHPAD CANTOU LA POMME D'OR ST CLAUDE
- N° FINESS 390004430 - EHPAD CANTOU LANCON 1 SAINT CLAUDE
- N° FINESS 390004463 - EHPAD CANTOU VALLEE DE BIENNE MOLINGES
- N° FINESS 390004471 - EHPAD CANTOU DES SAPHIRS SEPTMONCEL
- N° FINESS 390004497 - EHPAD CANTOU DES BOUCHOUX
- N° FINESS 390005999 - EHPAD BOIS D AMONT CANTOU DU RISOUX
- N° FINESS 390006187 - EHPAD CANTOU DU LIZON

**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, je vous ai adressé, par lettre du 4 juillet 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 L.121-1 et L.122-1 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.

J'accuse réception de votre réponse du 28 juillet 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 4 juillet 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] [REDACTED] chargé de mission médico-social, secteur « personnes âgées », à la direction territoriale du Jura [REDACTED]

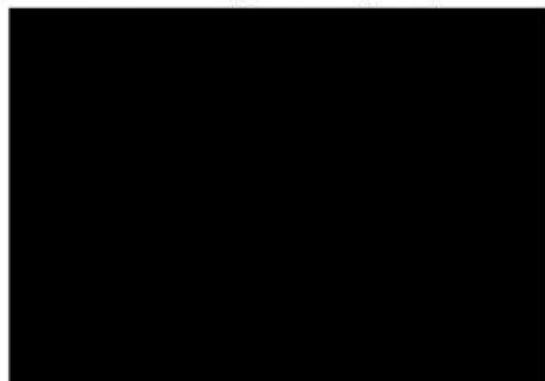
Par ailleurs et afin de renforcer les conditions d'un accompagnement de proximité entre mes services et la direction de votre établissement, je vous remercie de bien vouloir compléter le fichier « tableau suivi RH » en pièce jointe. Ce dernier permettra d'assurer un suivi spécifique sur la thématique des ressources humaines de votre établissement et d'apprécier la stabilité de ses équipes soignantes.

Il sera à adresser (en format Excel) au chargé de mission ARS susmentionné, 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 du travail, de la santé, des solidarités et des familles,
- D'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Dijon, 2 rue d'Assas, 21000 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 adjoint,



Copie à :

**Monsieur le Président**  
**Conseil Départemental du Jura**  
**17 rue Rouget de Lisle**  
**39039 LONS-LE-SAUNIER**

Tableau des mesures définitives  
Prescriptions

Date de mise à jour : 31/07/2025  
des mesures : XXXXXXXXXX  
Affaire suivie par :

Nom établissement :	SMAAH
Adresse :	11 RUE DU MIROR
Code postal :	39200

Commune : SAINT CLAUDE

Nb	Z	Libellé	Fondement juridique	Délai	Éléments de preuve à fournir	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Prescriptions		Observations
1		Mettre en œuvre une démarche active de recrutement d'un temps médecins coordinateur en conformité avec la capacité de l'établissement et disposant de la qualification requise et proposer, dans l'intervalle, une disposition transitoire/alternative permettant de venir en soutien des équipes soignantes.	Article D312-156 du CASF Article D312-157 du CASF Article D312-158-1 3 <sup>e</sup> CASF	6 mois	Actions mises en œuvre: Publication d'offres d'emploi Contrat de travail  ET Engagement du médecin coordinateur de satisfaire à son obligation de formation  ET Autres modalités d'intervention proposées.	E3 E5	N				La mission prend bonne note de la réponse de la structure indiquant que le poste de médecin coordinateur est toujours vacant et publié sur le site de la fonction publique territoriale et sur pôle emploi. En 2024 et 2025 le médecin coordinateur (en retraite) propose toujours une formation aux agents, ainsi que participation à la mission PATHOS en mai et juin 2025. La mission accuse réception de l'arrêté de nomination du <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> vacataire et de la publication du poste de médecin coordinateur "emploi territorial et France Travail".  En l'attente d'un recrutement effectif, la prescription n° 1 est maintenue et notifiée
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 évaluant à travers la maquette organisationnelle, le besoin en ressources humaines qualifiées en matière d'AS/ODE (ETP cible) pour accompagner les résidents ; - en assurant un suivi de la maquette organisationnelle pour optimiser les ressources soignantes en lien avec l'ETP cible ; - 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 s'assurant de la détentio effective des diplômes par les personnels pour tout recrutement, y compris en CDD ;  Tous les cantons concernés.	Article L311-3 du CASF Article L312-1 II al 4 du CASF Article D312-155-0 II du CASF Article L4311-2 à 4 du CSP	6 mois	Tableau d'analyse RH à renseigner + documents en complément d'information si besoin	E2 E5 E6	Abandonnée				La mission prend bonne de la complétude du tableau RH pour l'année 2024 ainsi que des précisions apportées quant à la rotation du personnel soignant et du recours aux CDD. Elle prend également acte de la transmission des diplômes manquants AS AMF ajoutés en pièce justificative.  Cette mesure fera l'objet d'un suivi rapproché et attentif de l'ARS avec un « tableau suivi-RH » faisant état de la situation à 6 mois. Il permettra d'assurer un suivi spécifique sur la thématique des ressources humaines dudit établissement et d'apprécier la stabilité de ses équipes soignantes.  La prescription n° 2 est abandonnée
3		Demander à l'ensemble des personnels infirmiers en poste de s'inscrire ou de renouveler leur inscription à l'ordre infirmier et s'assurer de l'effectivité de cette inscription.  Tous les cantons concernés.	Article L4311-15 du CSP	1 mois	Tableau d'analyse RH à renseigner (identique à celui demandé en prescription n°2) + documents en complément d'information si besoin	E4	N				La mission prend note de la réponse de la structure confirmant l'inscription à l'Ordre des Infirmiers dont le numéro est transmis dans le tableau RH.  La mission ne retrouve toutefois pas mention de cette indication dans le tableau communiqué.  La prescription n° 3 est maintenue et notifiée.
4		Intégrer dans un document ou le règlement intérieur un volet prévoyant les obligations des salariés en matière de signalement de mauvais traitements ou de privations et leur protection quand ils témoignent de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relatent de tels agissements.  Tous les cantons concernés.	Article 434-3 du CPP Article L313-24 du CASF	3 mois	Document mentionnant les dispositions réglementaires relatives aux obligations des salariés en matière de signalement et à leur protection	E1	Abandonnée				La mission prend bonne note des documents transmis et notamment d'un document "conduite à tenir en cas de maltraitance". Il contient clairement un volet dédié aux obligations des salariés en matière de signalement et à leur protection lorsqu'ils témoignent ou relatent des mauvais traitements ou privations subis par une personne accueillie. Il mentionne également les références réglementaires du code pénal et du CASF cités (pour les obligations : art 434-1 et 434-3 du CPP et pour la protection des salariés : article L313-24 du CASF).  La prescription n° 4 est abandonnée.

Tableau des mesures définitives  
Recommandations

Date de mise à jour : 31/07/2025  
des mesures :  
Affaire suivie par : [REDACTED]

Nom établissement : SMAAHJ  
Adresse : 11 RUE DU MIROIR  
Code postal : 39200 Commune : SAINT CLAUDE

Nb	0	Libellé	Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	Levée O/N/ Abandonnée	Date de la levée	Observations	
1		Définir et mettre en oeuvre des leviers pour assurer la continuité effective de la fonction de direction, en formalisant un protocole, des délégations (sub) et des plannings d'astreinte diffusés au personnel.  Tous les établissements concernés.	RBPP : mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, HAS, 2008	R1	Abandonnée		La mission prend bonne note de la réponse et des précisions apportées. Elle considère la réponse de la structure satisfaisante.  La recommandation n° 1 est abandonnée	
2		Identifier un infirmier en charge des missions de coordination de l'équipe soignante, notamment son positionnement sur chacun des neufs cantons, pour en assurer la régulation et la supervision et l'inscrire dans une formation d'encadrement s'il ne dispose pas de compétences managériales.  Tous les établissements concernés.	RBPP : qualité de vie en EHPAD - volet 4 : l'accompagnement personnalisé de la santé du résident, HAS, 2012	R4	Abandonnée		La mission prend bonne note de la réponse apportée concernant la répartition des IDEC au sein des cantons ainsi que leur positionnement.  Celles ci n'ayant pas de compétences managériales au regard du positionnement et de l'organigramme, la recommandation n° 2 est abandonnée.	
3		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.  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.  Tous les établissements concernés.	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	Abandonnée		La mission prend bonne note de la réponse et des précisions apportées. Elle considère la réponse de la structure satisfaisante.  La recommandation n°3 est abandonnée	
4		Renforcer, auprès des professionnels intervenant dans le soin, la diffusion et l'application des bonnes pratiques professionnelles en gériatrie, leur harmonisation et consolider l'organisation des soins dispensés en instaurant des réunions de coordination et régulation des équipes soignantes pilotées par le MEDEC et/ou l'IDEC.  Tous les établissements concernés.	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, Décembre 2008	R3	Abandonnée		La mission prend bonne note de la réponse et des précisions apportées. Elle considère la réponse de la structure satisfaisante.  La recommandation n°4 est abandonnée	