

Direction Inspection Contrôle Audit

Dijon, le

**05 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 25 000 834 9 – EHPAD RESIDENCE SURLEAU - MONTBELIARD**

**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 3 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.

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)

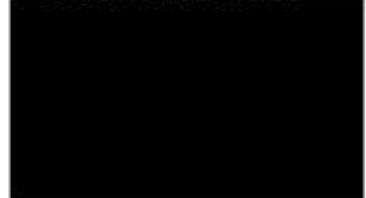


J'appelle votre attention sur l'importance d'assurer la mise en œuvre et la prise en compte dans votre établissement de ces mesures. Ces dernières feront l'objet d'un suivi par mes services et plus particulièrement par : [REDACTED] chargée de mission médico-social secteur « personnes âgées », à la direction 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 Télerecours citoyens accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>

Le directeur général,



Copies à :

**Madame la directrice**  
**EHPAD Résidence Surleau**  
**42 Av. Président Wilson**  
**25200 MONTBELIARD**

**Madame la Présidente**  
**Conseil départemental du Doubs**  
**7 avenue de la Gare d'Eau**  
**25031 BESANÇON CEDEX**

Tableau des mesures définitives  
Prescriptions

Date de mise à jour : 25/07/2024  
des mesures : XXXXXXXXXX  
Affaire suivie par : XXXXXXXXXX

Nom établissement : EHPAD RESIDENCE SURLEAU  
Adresse : 42 AV PRESIDENT WILSON  
Code postal : 25200 Commune : MONTBELIARD

Nb.	2	Libellé	Fondement juridique	Délai	Éléments de preuve à fournir	Référence rapport E/R	Prescriptions		Observations
							Levée O/N	Abandonnée	
1		Disposer d'un temps complémentaire 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. <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> - soit en augmentant le temps de travail du médecin coordonnateur actuel de l'établissement <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> (ETP) ; - soit en proposant, dans l'intervalle, une solution alternative permettant de venir en soutien des équipes soignantes.	Article D312-156 du CASF Article D312-157 du CASF Article D312-158-1 3 du CASF	6 mois	Avenant au contrat de travail du médecin coordonnateur en poste Autres modalités d'intervention proposées Publication offre d'emploi	E1	<span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span>		<p>La mission prend acte de la réponse de l'établissement. Le gestionnaire rappelle que le médecin coordonnateur travaille à temps partiel à hauteur de <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> et intervient également au sein de la structure en tant que médecin prescripteur <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> % des résidents). Son temps de <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> dans la structure est supérieur à <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> de part ses missions années. Cependant, le temps dédié à la coordination médicale est insuffisant au regard de la réglementation qui prévoit <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> pour un établissement dont la capacité autorisée est comprise entre 60 et 99 places.</p> <p><b>La prescription n°1 est maintenue et notifiée.</b></p>
2		Inciter et s'assurer de l'engagement du médecin coordonnateur dans une démarche visant à acquérir l'une des qualifications exigées par la réglementation.	Article D312-157 du CASF Article D312-158-1 3 <sup>e</sup> CASF	6 mois	Preuve de l'inscription à une des formations Engagement du médecin coordonnateur de satisfaire à son obligation de formation	E2		Abandonnée	<p>La mission ne disposait pas de l'information concernant l'âge du médecin coordonnateur en poste <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> compte tenu de ce contexte particulier, la prescription est abandonnée.</p> <p>Le gestionnaire précise également qu'une IDE en CDI est actuellement engagée dans une formation en pratiques avancées (IPA).</p> <p>Toutefois, lors du recrutement d'un nouveau médecin coordonnateur, le gestionnaire veillera à ce que celui-ci possède la qualification requise ou s'engagera à l'acquérir et tiendra informé la chargée de mission référente de l'établissement.</p> <p><b>La prescription n°2 est abandonnée.</b></p>
3		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 s'assurant de la détentrice 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 D312-155-0 II du CASF 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, 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	E3 E4	<span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span>		<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.... L'établissement a transformé 5 CDD de personnel soignant en CDI, sur une quarantaine 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 : 30 diplômes (AS-AES-AMP-ASO) sur 31 ont été transmis à la mission. Le diplôme manquant concerne <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> qui est engagée dans un cursus de formation diplômante en 2025 (école AS : 2025/2026). 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><b>La prescription n°3 est maintenue et notifiée, dans l'attente de la transmission du plan d'action, du listing du personnel en poste AS (et assimilé) en CDD au 1er juillet 2024 et de la copie de leur diplôme (AS-AMP-AES-ASO).</b></p>

Tableau des mesures définitives  
Recommendations

Date de mise à jour des mesures :	25/07/2024	Nom établissement : Adresse : Code postal :	EHPAD RESIDENCE SURLEAU 42 AV PRÉSIDENT WILSON 25200	Commune : MONTBELIARD
-----------------------------------	------------	---	--	-----------------------

Nb	0	Libellé	Recommendations		Observations
			Référentiel de bonnes pratiques	Référence rapport E/R	
1		Organiser de manière efficiente la circulation optimale des décisions et informations signifiantes 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. Les réunions de CODIR pouvant comporter des informations confidentielles, le gestionnaire précise que les informations signifiantes 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 à 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 "Assistant de soins en gérontologie", "CRDL" 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 la Fondation Arc-en-Ciel et est assurée par plusieurs formations proposées chaque année à une grande partie du personnel.</p> <p><b>Recommandation non maintenue.</b></p>