
FICHE DE POSTE DE CHEF D'ETABLISSEMENT

I – INFORMATIONS INSTITUTIONNELLES SUR L'ETABLISSEMENT

Etablissement :

EHPAD Résidence Docteur Perret ; 17 route de Servignat ; 01 550 Saint Trivier de Courtes

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Non concerné

Cotation de la part fonctions de la PFR :

(Si la vacance d'emploi est proposée à plusieurs grades du corps concerné, les cotations respectives pour chaque grade doivent être précisées ci-dessous)

D3S Classe normale : 3

D3S Hors classe : 2,8

Logement de fonction (possible sur site) mais rénovations à prévoir

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :**Nom - Prénom du Président de CME :****Statut établissement, population, service :**

EHPAD Public autonome accueillant des personnes âgées de 91 places dont 15 habilités à l'aide sociale

PASA de 14 places

+ 1 SSIAD de 31 places

Gouvernance :**Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :**

L'équipe de direction est composée de :

- Monsieur Daniel JOSEPH : directeur de l'établissement
- Madame Laëtitia DE LACONNAY – DU - FOUG, Cadre de soin faisant fonction
- Madame Emile LAVIEVILLE, Responsable hôtellerie
- Madame Virginie NOTA, Responsable RH
- Madame Clémence LABBE, Responsable comptabilité

Composition du directoire :**Pôle médicaux et médico-techniques :**

Hôpital Fleyriat

Description de la contractualisation interne :

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le directeur général de l'agence régionale de santé)

L'EHPAD de Saint Trivier de Courtes répond aux besoins et attentes des personnes âgées et leurs aidants, le plaçant en acteur médico-social ressource sur son territoire.

Il s'inscrit également dans une dynamique territoriale et dans la filière gérontologique, en s'ouvrant vers l'extérieur et en développant des coopérations et des partenariats avec les autres acteurs dudit territoire, notamment :

- avec la MARPA locale ;
- avec la crèche et l'école de St Trivier de courtes ;
- avec le foyer logement à côté de l'EHPAD ;
- avec l'accueil de jour.

L'EHPAD est un établissement public autonome.

Les axes de travail du futur directeur sont :

- Suivi du CPOM ;
- Mise en œuvre du projet d'établissement ;
- Poursuivre la démarche initiée sur l'organisation du travail afin de favoriser l'attractivité et la fidélisation du personnel de la structure.

Le projet d'établissement (2024-2028) et le CPOM (2025-2029) sont tous les deux à jour.

L'évaluation externe HAS a été réalisée les 20 et 21 mai 2024.

Les derniers travaux ont consisté en une extension de l'EHPAD pour 1 549 114€ accompagné par une aide à l'investissement de 319 646.60€ de la CNSA. Ces travaux sont finalisés et ont permis la création de chambres individuelles, la création d'une salle d'animation, l'aménagement du parc pour le rendre plus accessible, l'amélioration des conditions de travail avec l'organisation des locaux de soins.

Par ailleurs, dans un contexte général de tensions en termes de recrutement, l'EHPAD devra s'inscrire dans une démarche dynamique et novatrice de gestion des ressources humaines.

Il devra également participer à l'objectif de fluidification des parcours des personnes âgées et de leurs aidants.

Nom – grade – adresse de la personne ayant rempli la présente fiche :

Personne à contacter à l'agence régionale de santé :

Mme Nathalie LAGNEAUX, cheffe du pôle Autonomie
ARS délégation départementale de l'Ain – 04/81/92/12/50

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé au regard des caractéristiques du poste établi en liaison avec le président du conseil de surveillance :

(Nota : Le profil du candidat est apprécié par le comité de sélection au regard du parcours professionnel, de la formation, des acquis de l'expérience, des compétences et des évaluations du candidat.)

Expérience professionnelle appréciée :

(Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

L'emploi, s'adresse à un directeur D3S ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion

Qualités requises :

- Vision stratégique et prospective,
- Capacité au management participatif tout en mettant du cadre,
- Capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes,
- Capacité d'écoute et dialogue social de qualité, reconnue et éprouvée,
- Communication adaptée à l'intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et bénévoles,
- Compréhension et écoute du terrain,
- Sens de l'intérêt général,
- Résistance au stress.

Connaissances particulières requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

- Connaissances du champ médico-social, son écosystème et de l'animation gérontologique.
- Savoir adapter son établissement aux contraintes budgétaires et financières dans un objectif de maintien de la qualité,
- Elaborer et exécuter le budget de l'établissement.
- Connaissances en Ressources Humaines et dialogue social.
- Connaissances en logistique hôtelière et maintenance
- Négociation, gestion des conflits
- Maitrise des outils bureautiques

Compétences professionnelles requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

- Connaissance approfondie de l'environnement et du secteur médico-social
- Définition et pilotage des objectifs stratégiques
- Conduite de projets de coopérations et/ou partenariats en réseau,
- Conduite de projets architecturaux importants
- Conduite du dialogue social et sens de la négociation
- Conduite du changement

Aptitude en communication :

- Maitrise de la communication
- Sens de l'information
- Animation, coordination, motivation, évaluation des équipes
- Capacité à fédérer,
- Capacité à déléguer

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Positionnement de l'établissement sur son territoire
Développement des relations avec les partenaires
Élaborer le projet d'établissement en lien avec les orientations du COPIL
Stabiliser la situation financière récemment dégradée

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

Lien avec le Conseil d'administration et son Président
Encadrement de proximité

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)

Capacité à fédérer sur le territoire
Capacité à monter des appels à projets afin de mutualiser les ressources ou s'ouvrir d'autres perspectives de développement

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

Polyvalence sur tous types de dossiers : achats finances, RH, dossiers techniques ...
Missions d'expertise

Principaux projets à conduire :

Pérenniser l'organisation du travail en limitant le recours à l'intérim.

Stabiliser la situation financière récemment dégradée.

Passage des aides -soignantes en 12 heures.

Poursuivre le projet buccodentaire.

Poursuivre avec l'Equipe mobile d'hygiène du CH de Fleuryriat pour travailler la démarche qualité.

Projet de bientraitance avec création d'une charte avec les soignants.

Poursuivre l'ouverture de l'EHPAD sur l'extérieur en recherchant des synergies et des coopérations avec les autres établissements et acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

S'inscrire dans une démarche dynamique, d'optimisation et novatrice de gestion des ressources humaines.

Développer la pratique de la télémédecine jusqu'en 2026.

Poursuivre le travail sur les approches non-médicamenteuses, les ateliers mémoire, musico et art – thérapies, etc.

IV – INFORMATIONS SUR LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT :

Principaux objectifs du SROS et de la situation de l'établissement au regard du SROS : SROS en cours d'élaboration dans le cadre du PSRS en cours d'adoption par l'ARS.

Objectifs du PRS/ SROS et plan d'action à décliner au sein du territoire : (complété par le DGARS)

Le Projet Régional de Santé de Auvergne Rhône Alpes s'articule autour de 3 axes stratégiques :
- Développer la prévention, notamment en réponse aux risques environnementaux ;
- Faciliter l'accès à une offre de santé adaptée et efficiente ;
- Fluidifier les parcours de santé.

Situation de l'établissement au regard des priorités du PRS/SROS (complété par DGARS)

L'établissement est partie prenante des dynamiques inter-établissements visant à poursuivre les objectifs du PRS.

Projet de l'établissement : grands axes du projet médical, du projet social, du PGFP

Démarches, état de réalisation, organisation et pilotage de la démarche

A réaliser suite signature CPOM, les objectifs CPOM marqués d'indicateurs de suivi.

Rendre compte aux autorités de contrôle du Plan d'action suite à l'évaluation externe HAS

Maintenir et développer les partenariats (HAD, ETC).

Poursuivre le développement des coordinations avec les structures hospitalières et médicosociales pour favoriser un accompagnement de qualité des personnes âgées.

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens :

Signé pour la période de : 2025-2029

Appartenance à une direction commune :

Néant

Appartenance à un (ou plusieurs) GCS :

Néant

Appartenance à une CHT :

Créé le ou projet en cours :

Etablissement concernés :

Autre forme de coopération (à préciser) :

Travail avec Fleyriat sur l'équipe d'hygiène
Equipe mobile palliative
Intervention de la HAD

CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges du compte de résultat principal

Tableau : dernier ERRD 2023

Ehpad - L'évolution des produits par groupes fonctionnels

	REALISE 2022	REALISE 2023	ECART en %	MOTIF DE L'ECART
IPE 1 : produits de tarification	3 749 764.62	4 062 968.91	+ 8.3 %	Augmentation de l'activité de 8 points en 2023 par rapport à 2022
IPE 2 : autres produits relatifs à l'occupation	206 177.02	194 218.54	- 5.8 %	Remboursements sur personnel (IU /absentéisme) moins élevés
IPE 3 : produits financiers et non classés	135 589.75	85 619.12	- 36.85 %	Moins de produits financiers en 2023 (rpt exceptionnel en 2022 suite litige)
L DES RECETTES	4 091 531.39€	4 342 806.57	+ 6.14 %	

Ehpad - L'évolution des charges par groupes fonctionnels

	REALISE 2022	REALISE 2023	ECART en %	MOTIF DE L'ECART
IPE 1 : exploitation courante	447 250.05	476 496.52	+ 6.5 %	Les charges d'exploitation ont augmenté du fait de l'inflation et de l'explosion des prix
IPE 2 : personnel	3 443 302.61	3 715 389.05	+ 7.9 %	Augmentation du point d'indice au 1 ^{er} juillet 2023 Effet GVT Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat
IPE 3 : structure	445 741.88	478 714.54	+ 7.4 %	En 2023 : annuité complète d'intérêt (prêt de 400 000€ contracté courant 2021 pour les travaux) Augmentation importante des coûts des contrats de maintenance
L DES DEPENSES	4 336 294.54	4 670 600.11	+ 7.71 %	

SSIAD - L'évolution des produits par groupes fonctionnels

	REALISE 2022	REALISE 2023	ECART en %	MOTIF DE L'ECART
IPE 1 : produits de tarification	432 370.95	452 862.67	+ 4,7 %	Augmentation de la dotation soins
IPE 2 : autres produits relatifs à l'occupation	11 552.18	2 768.74	-76 %	Remboursements sur personnel (IU /absentéisme) moins élevés
IPE 3 : produits financiers et non classés	0	0	0 %	Pas de produits exceptionnels encaissés
L DES RECETTES	443 923.13	455 631.41	+ 2,6 %	

SSIAD - L'évolution des charges par groupes fonctionnels

	REALISE 2022	REALISE 2023	ECART en %	MOTIF DE L'ECART
IPE 1 : exploitation courante	73 493.44	76 227.55	+ 3,7 %	Maintien des dépenses des soins des infirmiers libéraux
IPE 2 : personnel	327 704.10	356 651.31	+ 8,84 %	Augmentation du point d'indice au 1 ^{er} juillet 2023 Effet GVT Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat
IPE 3 : structure	13 539.58	19 889.57	+ 46,9 %	Amortissement d'un nouveau véhicule
L DES DEPENSES	414 740.12	452 768.43	+ 9,17%	

Pour les EHPAD :

- Montant du budget hébergement 2023 : 1 869 458,68 €
- Montant du budget dépendance : 604 038,09 €
- Montant du budget soins : 1 869 309,80 €

- Tableau de financement de l'exercice « N »

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
67 747.53€	113 249.96€

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES
1718847,44	5 126 847,83 €	73 315,00 €	

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : -1.08%

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour n-2/n-1 : - 67 55.08€

Durée apparente de la dette n-2/n-1 : -25.44

Indépendance financière :31.65%

Programmes structurants d'investissement en cours en programmé pour les trois prochaines années :

Etablissement agrandi avec fin des travaux en 2024 : locaux récents et modernes adaptés.

- Les ressources humaines

(ETP des personnels - Source SAE)

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux

- dont médecin coordonnateur 10%

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) 1 ETP de Directeur et 2.5 ETP d'Administratifs

- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) :

IDE : 5.8 ETP

Cadre de santé : 1ETP

Aides- soignants et faisant – fonction d'aides -soignants : 29.80 (Etage/RDC/nuit)

- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) 1.ETP (animation)

- dont personnels médico-techniques : 0.4 ETP (diététicienne)

- dont personnel de rééducation 0 ETP

- dont personnels techniques ouvriers 7.4 ETP

POUR LE SSIAD :

- IDE : 0.75 ETP

- AS : 5.75 ETP

- Administratif : 0.5 ETP

- Age moyen des agents du SSIAD : 48 ans

Commentaires sur les effectifs : (Démographie personnel médical et soignant et difficultés éventuelles à recruter du personnel qualifié...)

Moyennes d'âge :_Hommes 46 ans / Femmes 44 ans

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 10.20%

Taux de turn-over : 12.9 %

Nombre moyen de jours de formation par agent : sur 26 formations proposées, il y a eu 124 participations.

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : HP et HT : 28 555 j pour 80 lits ouverts (33 215 journées théoriques sur la base de 100% de 91 lits.

Taux d'occupation en n-1 : 86% en 2023 avec le gel de 10 lits du fait des travaux d'extension de l'EHPAD.

Derniers GMP le 16/05/2024 : 806 /PMP le 7/05/2024 validé : 252 (Coupe CPOM)

Convergence tarifaire en cours : non- concerné car avant fin juin

Commentaires sur la situation de l'établissement dans sa zone d'attraction et / ou dans son territoire au regard des autres établissements publics ou privés concurrence, complémentarité, partenariat... :

L'établissement est récent et moderne
Il n'est pas desservi par les transports en commun
Il est attractif car habilité à l'aide sociale aux APL
Il est limitrophe de plusieurs départements Saône, Loire et Ain

Commentaires sur la nature et le niveau des activités (points particuliers, difficultés...) :

L'EHPAD de Saint Trivier de Courtes accuse, en 2023, une baisse d'activité à cause des travaux.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Points forts :

- ✓ La taille de l'établissement et son environnement,
- ✓ La qualité du travail et de la prise en charge
- ✓ Pas de turnover important de personnel
- ✓ Liens avec autres établissements intégrés dans différentes actions de coopérations et liens intergénérationnels sur son territoire
- ✓

Points faibles :

- ✓ Le taux d'absentéisme
- ✓ Une situation financière à stabiliser principalement sur la section d'exploitation.
- ✓ Politique qualité à développer notamment en lien avec la future évaluation externe en 2025
- ✓ Liens avec les acteurs du domicile : à développer
- ✓ Actions de résorptions des coûts car augmentation du déficit au terme de l'année 2023

VIII-LISTE DES DOCUMENTS POUVANT ETRE REMIS AU CANDIDAT SUR SA DEMANDE

Toute demande sera étudiée.

Les documents suivants sont notamment disponibles : projet d'établissement, CPOM, PRE (le cas échéant), EPRD, Tableaux IDAHO du compte financier, Rapport de la chambre régionale des comptes et de la MEEF

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Mme Nathalie LAGNEAUX, cheffe du pôle Autonomie
ARS délégation départementale de l'Ain – 04/81/92/12/50

La Directrice générale de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes