

FICHE DE POSTE DE CHEF D'ETABLISSEMENT
- Etablissement public social ou médico-social –

Document de référence : Référentiel métier de directeur d'établissement social ou médico-social

I – INFORMATIONS INSTITUTIONNELLES SUR L'ETABLISSEMENT

Etablissement :

EHPAD intercommunal Sennecey-le-Grand – Saint-Ambreuil

L'EHPAD est organisé sur deux sites :

- le site « Les Pierres Étoilées » à Sennecey-le-Grand, d'une capacité de 75 lits, dont une unité Alzheimer de 10 lits ;
- le site « Pailloux Haumonte » à Saint-Ambreuil, d'une capacité de 60 lits.

L'EHPAD accueille exclusivement des personnes âgées dépendantes, pour une capacité totale de 135 lits.

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Établissement public autonome, issu d'une fusion intervenue au 1er janvier 2018

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)

CN : 3

HC : 2,8 + 0,2

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

L'établissement est implanté en Saône-et-Loire, à proximité de l'axe Chalon-sur-Saône / Tournus, dans un territoire à dominante rurale bénéficiant de coopérations sanitaires et médico-sociales structurées, notamment avec le centre hospitalier William Morey de Chalon-sur-Saône.

Type de population accueillie :

Personnes âgées dépendantes

Unité Alzheimer de 10 lits sur le site de Sennecey-le-Grand

Services autorisés et nombre de lits/places

135 lits d'EHPAD répartis sur les 2 sites :

75 lits dont 10 au sein d'une unité Alzheimer sur le site de Sennecey-le-Grand

60 lits sur le site de Saint-Ambreuil

Statut de l'établissement :

☒ **Autonome**

☐ **Non autonome. Collectivité de rattachement :**

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

Monsieur Patrick VIEU, Directeur de l'EHPAD de BUXY et de SAINT DESERT

Nom - Prénom - Statut du Président du Conseil d'Administration ou de l'assemblée délibérante :

PARIAT Gérard - Maire de Saint Ambreuil

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

Directeur
1 Infirmière coordinatrice sur le site de Sennecey-le-Grand
1 Infirmière coordinatrice sur le site de Saint-Ambreuil

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le directeur général de l'agence régionale de santé ou le représentant de l'Etat dans le département)

L'établissement s'inscrit dans les orientations du Projet Régional de Santé Bourgogne-Franche-Comté et dans les priorités départementales en faveur de l'autonomie des personnes âgées.

Il est engagé dans :

Une démarche de redressement et de consolidation financière, accompagnée par les autorités de tutelle,

La préparation du renouvellement du CPOM,

La mise en œuvre de la nouvelle évaluation de la qualité des ESSMS,

Une réflexion sur l'évolution de son organisation et de son patrimoine immobilier à moyen terme.

Ce contexte offre au futur directeur un cadre structurant, exigeant mais accompagné, propice à un premier exercice de direction.

L'EHPAD est membre du GCSMS Sud Bourgogne qui regroupe 17 établissements publics autonomes de Saône et Loire et un établissement du Jura.

Une convention de coopération relative à la prise en charge des patients âgés au sein de la filière de soins gériatriques a été signée avec le centre hospitalier William MOREY de CHALON SUR SAONE.

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

Patrick VIEU, directeur par intérim de l'EHPAD
Nathalie PASQUIER, Chargée de mission médico-social PA, ARS Bourgogne Franche Comté

Personne à contacter à l'agence régionale de santé :

Zohra BECHAIRIA, Responsable territoriale, ARS Bourgogne Franche Comté
zohra.bechairia@ars.sante.fr

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : OUI**
- **Evaluation interne réalisée ou en cours :**
- **Evaluation externe réalisée ou en cours : 12, 13,14 janvier 2026**

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé/le représentant de l'Etat dans le département au regard des caractéristiques du poste établi en liaison avec le président du conseil d'administration :

(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.)

Le poste est ouvert à un cadre souhaitant accéder à une première fonction de direction, ou disposant d'une expérience récente dans des fonctions d'encadrement, de direction adjointe ou de pilotage de projets dans le champ social ou médico-social.

Une expérience confirmée de direction d'établissement n'est pas exigée.

Le candidat devra toutefois démontrer :

- des capacités d'analyse, d'organisation et de priorisation,
- une appétence pour le management d'équipes pluridisciplinaires,
- un intérêt marqué pour la gestion d'un établissement médico-social et les enjeux liés au vieillissement,
- une capacité à travailler en partenariat avec les acteurs institutionnels et territoriaux.

Des connaissances en :

Gestion financière des ESSMS,

Ressources humaines et dialogue social,

Démarches qualité et cadre réglementaire médico-social

sont attendues, sans exigence d'expertise approfondie à la prise de poste.

Le futur directeur bénéficiera :

D'un environnement coopératif structuré (GCSMS),

De l'accompagnement des tutelles,

Et d'une période de tuilage avec le directeur par intérim, favorisant une montée en compétences progressive.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales

Sous l'autorité du président du conseil d'administration, le directeur assure la conduite globale de l'établissement et garantit la continuité, la qualité et la sécurité de l'accompagnement des résidents sur les deux sites.

La prise de fonction s'effectuera dans un contexte de transition organisée, avec l'appui du directeur par intérim actuellement en poste, permettant un tuilage et une transmission progressive des dossiers stratégiques, financiers, organisationnels et partenariaux.

Pilotage stratégique et organisationnel

Élaborer, mettre en œuvre et piloter le projet d'établissement ;

Décliner les orientations du PRS et du CPOM au niveau de l'établissement ;

Organiser la gouvernance interne et les délégations ;

Poursuivre la participation active au GCSMS Sud Bourgogne.

Pilotage financier

Assurer le suivi budgétaire et la maîtrise des équilibres financiers ;

Mettre en œuvre et suivre le plan de retour à l'équilibre ;

Veiller à la maîtrise des dépenses, notamment celles du groupe 2.

Ressources humaines et management

Manager les équipes sur les deux sites ;

Structurer les organisations de travail ;

Animer le dialogue social ;

Accompagner la stabilisation des effectifs et la professionnalisation des équipes.

Qualité et parcours des résidents

Piloter la démarche qualité et la nouvelle évaluation des ESSMS ;

Veiller à l'amélioration continue de la qualité de vie des résidents ;

Développer les partenariats sanitaires et médico-sociaux.

Principaux projets à conduire :

- définition des objectifs du projet d'établissement
- mise en œuvre des objectifs qui seront inscrits au CREF
- le cas échéant, conduite du projet de travaux de réfection de la cuisine – création d'une lingerie unique – extension de la salle à manger
- à terme, conduite d'un projet de restructuration globale des 2 sites (étude financée).

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

En fonction du type d'établissement :

- Principaux objectifs du SROMS et de la situation de l'établissement au regard du SROMS : SROMS en cours d'élaboration dans le cadre du PRS en cours d'adoption par l'ARS.
- Principaux objectifs du Schéma départemental en faveur des personnes âgées / des personnes handicapées / de la protection de l'enfance – schéma départemental en cours de rédaction ou d'adoption par le Conseil général
- Principaux objectifs du Plan départemental d'accueil, d'hébergement et d'insertion des personnes sans domicile (PDAHI) – PDAHI en cours d'élaboration par la DDCS

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

Le Projet Régional de Santé 2018-2028 a été arrêté le 2 juillet 2018 par le directeur général de l'ARS Bourgogne-Franche-Comté.

Il intègre les grands changements que le système doit amorcer pour faire face aux défis à relever aujourd'hui : maladies chroniques, vieillissement, démographie déficitaire des professionnels de santé, gradation des soins et coordination des professionnels.

L'ARS et l'ensemble des acteurs de Bourgogne-Franche-Comté ont priorisé cinq orientations régionales :

1. faire le choix de la prévention et agir tôt et fortement sur tout ce qui a une influence sur notre santé
2. favoriser l'autonomie des personnes âgées et/ou en situation de handicap dans le respect des choix de vie de chacun, et dans une logique inclusive
3. organiser une offre de santé de proximité, coordonnée, centrée autour de l'utilisateur et en garantir l'égal accès
4. faire progresser la performance et la qualité du système de santé en particulier par le soutien à l'innovation
5. renforcer la démocratie en santé.

Le projet privilégie une approche par parcours de santé et de vie pour les patients dans les territoires, laquelle permettra d'améliorer la coordination entre l'ensemble des acteurs de l'ambulatoire, de l'hôpital et des secteurs social et médico-social.

Il vise aussi à accélérer l'innovation en santé et le virage numérique à l'appui de ces transformations.

La transformation de l'offre médico-sociale est donc guidée par l'objectif d'une réponse de proximité, inclusive et adaptée aux besoins et attentes des publics visés, et s'inscrit dans la durée.

La démographie des professionnels de santé demeure une problématique transversale à l'ensemble de la politique régionale. Son amélioration apparaît comme un prérequis à l'ensemble des objectifs affichés dans le SRS et concerne aussi bien le champ de la prévention, de l'ambulatoire, de l'hospitalier, du premier recours, du second recours que du médico-social.

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

S'inscrire dans l'approche du contrat local de santé (exemple OMEGAH : prévention des chutes, stimulation cognitive et psychosociale, prévention de la dénutrition, hygiène bucco-dentaire)

Favoriser l'hospitalisation à domicile (HAD) et le dispositif d'hébergement temporaire dérogatoire

Poursuivre le développement de l'accueil des personnes handicapées vieillissantes

S'inscrire dans les démarches initiées par les autorités telles que :

- tableau de bord ANAP
- via trajectoire
- astreinte mutualisée IDE de nuit

Objectifs du Schéma départemental (préciser si PA, PH ou protection de l'enfance) et situation de l'établissement au regard de ces priorités

L'EHPAD met en œuvre sa stratégie et ses activités en cohérence avec la stratégie départementale pour l'autonomie des adultes âgés et des personnes en situation de handicap.

Objectifs du PDAHI et situation de l'établissement au regard de ces priorités

Projet d'établissement :

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

En cours de réalisation (travaillé avec le Requa)

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens:

Signé pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022
Renouvellement programmé pour le 1^{er} janvier 2026 dans l'arrêté de programmation des CPOM signé par l'ARS et le Conseil Départemental

Appartenance à une direction commune :

Objet :

Créé le :

Nombre de membres :

Nombre total de sites et distance entre chacun :**Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :**

Objet : GCSMS des EHPAD du Sud Bourgogne et Franche Comté

Objet : 6 axes de coopération : mise en place d'un projet médico-social de territoire, organisation des astreintes administratives, partage de compétences spécifiques, groupement d'achats et de commandes, mise en place de services juridiques communs, formation continue.

Créé le : 01/12/2017

Nombre de membres : 17

Autre forme de coopération (à préciser) :

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif (2024)

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (2023)	EPRD (2024)	COMPTE ADMINISTRATIF (2024)
Groupe I	1 078 820.45	1 150 000	1 113 162.55
7447	5 902 084.29	5 826 111.71	5 577 368.52
Groupe III	855 315	869 000	1 057 547.06
Total	7 836 220.63	7 845 111.71	7 748 078.13

RECETTES	COMPTE FINANCIER (2020)	EPRD (2024)	COMPTE FINANCIER (2024)
Groupe I	6 743 115.29	6 785 509.09	7 262 481.84
Groupe II	323 868.24	514 647.00	364 888.87
Groupe III	181 785.55	97 000.00	126 594.56
Total	7 248 269.08	7 397 150.09	7 753 965.27

Pour les EHPAD :

- Montant du budget hébergement 2024 : 3 875 595.70€
- Montant du budget dépendance 2024 : 1 311 987.12€
- Montant du budget soins 2024 : 2 560 157.99€

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : NC
- Montant du budget d'investissement : NC

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : 5887.14€ (2024)

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) : 0€

- Plan de financement de l'exercice « N »
2024

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
118 531.33€	393 591.62€

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
0€	404 821.91€	23 886.72€	45 000€

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : - 4.09% (2023) / 7.70% (2024)

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

2023 : - 959 064.77€

2024 : - 132 883.92€

Durée apparente de la dette n-2/n-1 : 2020 : 5 ans et 9 mois ; 2021 : 6 ans

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

Projet de travaux de réfection de la cuisine, extension de la salle à manger du site de Sennecey, création d'une lingerie unique sur le site de St-Ambreuil, mis en suspens en été 2022, du fait de la situation financière dégradée de l'Etablissement et dans l'attente d'un PRE.

Projet de restructuration globale de l'Etablissement à prévoir (étude financée).

Etude opportune de réduction de la capacité (5 lits vacants en permanence étant donné l'existence de 14 chambres doubles).

• Les ressources humaines

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux

- dont médecin coordonnateur : 0.7 ETP

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) : 7 ETP

- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 33 AS, 6 IDE, 2 IDEC

- dont personnels ASHQ : 27 ETP et 1 ETP Emplois aidés

- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 3 postes d'animateurs – 1 poste d'assistante hôtelière – 0.4 ETP de psychologue

- dont personnel médico-techniques : /

- dont personnel de rééducation : 0

- dont personnels techniques ouvriers : 11 (Technique : 3 (2 pourvus), Cuisine : 5, Lingerie : 3)

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

50% des effectifs ont plus de 50 ans

L'Etablissement a récemment connu d'importantes difficultés de recrutement de personnel IDE, ce qui a conduit à des dépenses d'intérim plus importantes depuis 2022, mais l'équipe est de nouveau presque au complet.

L'Etablissement compte encore de nombreux ASHQ faisant fonction d'AS

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 10.65%

Taux de turn-over : donnée non disponible

Nombre moyen de jours de formation par agent : 3 (hors formations diplômantes)

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 (2024) : 48 206 journées

Taux d'occupation en n-1 : 97.11%

Derniers GMP/PMP validés : GMP : 740, PMP : 174

Convergence tarifaire en cours : convergence tarifaire positive achevée

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'Etablissement se situe dans la zone d'attraction du chalonnais et du tournugeois.
Il travaille principalement avec le CH de Chalon sur Saône (*admissions, HAD, EMSP, Hygiène de territoire etc.*) et avec le CHS de Sevrey s'agissant des besoins d'intervention psychiatrique.
L'Etablissement pourra se rapprocher de l'EHPAD d'Hébergement Temporaire de Varennes le Grand, situé à toute proximité lorsque le retour à domicile suite au séjour temporaire ne sera pas possible.
Le prix de journée figure parmi les plus hauts des EHPAD publics aux alentours.

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

L'Etablissement a connu une situation financière très dégradée ayant conduit à bénéficier d'un audit organisationnel et financier puis un PRE.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Données issues de l'audit organisationnel et financier conduit sur l'Etablissement début 2023

Forces	Faiblesses
<p>La présence d'un médecin coordonnateur à 0,7 ETP qui intervient sur les 2 sites de l'EHPAD</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Un taux de recours à l'intérim faible comparé à d'autres établissements▪ La mise en place de référents thématiques qui a permis d'améliorer la qualité de vie des résidents (poids, bien être, état des chambres, ...)▪ Des routines managériales quotidiennes lors des temps de relève avec les soignants et 1 fois par semaine avec les ASH sur Saint-Ambreuil	<ul style="list-style-type: none">▪ Des locaux en partie datés avec des chambres doubles et des chambres sans douches▪ Optimisation dans la gestion RH, notamment sur le site de Sennecey (dans le suivi des temps de pauses, des tâches réalisées)▪ Des postes aménagés/ mi-temps thérapeutiques qui rendent difficiles la gestion des plannings et leur optimisation▪ Des dépenses de personnel proportionnellement plus élevées que les moyennes▪ Des taux d'occupation perfectibles (liés aux chambres doubles)▪ Un circuit du médicament perfectible (informatisation, lien avec l'officine)▪ Une gestion des stocks partielle notamment sur les produits d'entretien/incontinence▪ Un coût du linge élevé
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none">▪ Une cuisine pouvant absorber la production de repas supplémentaires, mais nécessitant une réfection▪ Un projet de mutualisation des 2 lingerie devant permettre de réduire les coûts liés au traitement du linge▪ Des remplacements possibles entre les agents des 2 sites, (agents de maintenance, IDE, ...)▪ L'intégration de l'EHPAD au sein du GCSMS, qui pourrait peut-être apporter un soutien plus poussé dans le futur.	<ul style="list-style-type: none">▪ Des difficultés de recrutement▪ Un absentéisme élevé qui peut s'expliquer par la mise en place des contrats heures et bonus▪ Augmentation des dépenses liées à l'inflation

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

Toute demande sera étudiée.

Les documents suivants sont notamment disponibles : CPOM, compte administratif n-1....

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Monsieur Patrick VIEU, Directeur par intérim Mail : direction@ehpad-sennecey-st-ambreuil.fr
