

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 LES CUEILS à Hérisson 03190 – Etablissement public autonome

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

NC

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)

Classe normale : 3

Hors classe : 2,8

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

L'EHPAD LES CUEILS est situé en bord d'Aumance, sur la commune de Hérisson, bourg de moins de 700 habitants, situé à 25 kms de Montluçon (Sous-Préfecture de l'Allier) et à 20 kms de l'autoroute A71 (autoroute ORLEANS/CLERMONT-FERRAND)

Type de population accueillie :

Personnes âgées dépendantes de plus de 60 ans

Services autorisés et nombre de lits/places

Hébergement permanent : 94 lits dont 15 lits en unité protégée

Hébergement temporaire : 2 lits en Unité protégée

Accueil de jour alzheimer : 6 places

PASA de 14 places

Statut de l'établissement :

☒ **Autonome**

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

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

En cours

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

Mme CUSIN-PANIT Stéphanie, Maire de Hérisson

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

Un directeur

Un Cadre de Santé

Un adjoint des cadres

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'EHPAD de Hérisson présente une offre diversifiée dont une partie est tournée vers les personnes atteintes de maladies neurodégénératives et leurs aidants, le plaçant en acteur médico-social ressource sur son territoire.

Conformément à l'article 6 de la loi du 08 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société de bien vieillir et de l'autonomie, il devra adhérer à un GTSMS d'ici le 30 juin 2026 (constitution en cours).

L'EHPAD s'inscrit également dans des projets d'amélioration de la prise en charge et d'ouverture de l'établissement sur son environnement :

- Inscription dans un projet inter-EHPAD de mise en place d'une mallette bucco-dentaire porté par l'EHPAD de Cérilly ;
- Inscription dans un projet de mise en place de la compétence infirmière de nuit en EHPAD mutualisée avec des EHPAD environnants, porté par l'EHPAD du Centre Hospitalier Cœur de Bourbonnais, en cours de développement.
- Inscription dans un projet de télémedecine avec les EHPAD environnants construit autour du Centre Hospitalier de Montluçon-Néris-les-Bains.

Un des principaux enjeux pour l'EHPAD, outre les projets cités ci-dessus et la dynamique d'ouverture vers l'extérieur, consiste en la consolidation de la mission de médecin coordonnateur, dont le poste est vacant depuis le 1^{er} janvier 2024, et de la coordination de l'ensemble des professionnels de santé intervenant dans l'établissement, dont ceux à titre libéral, via la commission de coordination gériatrique.

Dans un contexte général de tensions en termes de recrutement, l'EHPAD devra aussi ancrer et déployer durablement les actions issues du projet TOTHEM (Transformer les Organisations et mobiliser les Talents à l'Hôpital et dans les Etablissements Médico-sociaux), porté par l'ANFH, qui vise à répondre aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et d'engagement des agents de la fonction publique hospitalière.

Un remaniement de l'organisation du travail, interdisciplinaire et adaptée aux réalités de terrain, accompagné de la modernisation des équipements et infrastructures, font aussi partie des objectifs stratégiques du nouveau projet d'établissement 2026-2031.

Enfin, l'EHPAD devra également participer à l'objectif de fluidification des parcours des personnes âgées et de leurs aidants, au travers notamment de sa participation au DAC (Dispositif d'Appui à la Coordination).

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

Mme VALMORT Isabelle, Cheffe du Pôle Autonomie

Personne à contacter à l'agence régionale de santé / dans les services de l'Etat compétents :

Mme VALMORT Isabelle, Cheffe du Pôle Autonomie,
Mme DAON Camille, Responsable du service personnes âgées.

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre** : oui (mis à jour en 2021) et RI en 2025
- **Evaluation interne réalisée en 2019**
- **Evaluation externe programmée pour le second semestre 2027**

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.)

Expérience professionnelle appréciée :

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

Le candidat doit disposer d'une bonne aptitude managériale et de travail en équipe.

Il doit également détenir une capacité de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et des orientations fixées par les autorités.

Il doit avoir la capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux.

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

Avoir une bonne connaissance de la gestion administrative et financière d'un établissement,
Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles,

Avoir le sens de la rigueur dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité, des instructions sanitaires, des procédures qualité

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

Grande aptitude à l'animation d'équipe et à la conduite de projet,

Avoir une aisance relationnelle affirmée,

Capacité d'analyse et d'anticipation,

Capacité de décision et fortes aptitudes à la négociation,

Sens éthique et valeur du service public.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

L'EHPAD d'Hérisson est un établissement public autonome, situé dans un territoire rural
Il dispose, comme atout, d'une unité Alzheimer de 15 places et un PASA de 14 places.

Son CPOM porte sur la période 2025-2029 et son projet d'établissement 2026-2031.

L'établissement est engagé dans plusieurs dispositifs inter-EHPAD : télé médecine, IDE de nuit, hygiène bucco-dentaire.

Il s'est également engagé en 2025 dans le projet TOTHEM (Transformer les Organisations et mobiliser les Talents à l'Hôpital et dans les Etablissements Médico-sociaux) qui vise à répondre aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et d'engagement des agents de la fonction publique hospitalière.
La proximité du CH de Montluçon permet l'accueil de stagiaires (IFSI et IFAS)

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

Les instances sont normalement constituées.

Le Directeur a dans son équipe un adjoint des cadres (ressources humaines) et deux adjoints administratifs (achats et résidents).

Une IDEC complète l'organigramme de direction.

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

➤ Conventions avec le CH de Montluçon-Néris-les-Bains :

- accueil des personnes âgées au sein des urgences
- Equipe mobile d'hygiène
- GCS blanchisserie
- intervention du gériatre au sein de l'établissement

➤ Convention avec le CHS d'Ainay-le-Château :

- équipe mobile de psychiatrie

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

Principaux projets à conduire :

Relancer le projet inter-établissements de télé médecine.

Poursuivre la dynamique territoriale autour de la santé bucco-dentaire afin d'améliorer la prévention et la prise en charge des problèmes bucco-dentaires en EHPAD.

Poursuivre l'inscription de l'établissement dans le projet inter-établissement d'IDE de nuit en EHPAD (porté par l'EHPAD du CH Cœur de Bourbonnais).

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.

Dossier architectural : projet à construire au regard de la vétusté des bâtiments anciens, et à mettre en perspective avec les besoins du territoire et les dynamiques en cours.

.

Recrutement et fidélisation des personnels : poursuite des actions issues du projet THOTEM et remaniement des organisations du travail, interdisciplinaires et adaptées aux réalités de terrain

Circuit du médicament à sécuriser, en lien avec le changement récent d'officine.

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)

Secteur Personnes âgées :

- 1 : soutenir les actions concernant les déterminants de santé, notamment en promouvant une approche préventive collective, agissant sur les déterminants du bien vieillir. En particulier : thématique de la modernisation du bâti des EHPAD, prévention et prise en charge des pathologies bucco-dentaires.
- 2 : renforcer les démarches d'amélioration de la pertinence et de la qualité des soins délivrés aux personnes âgées. En particulier : étendre l'intervention des équipes mobiles d'hygiène.
- 3 : veiller à la cohérence des dispositifs d'intégration et de coordination autour de la personne âgée. En particulier : améliorer le partage d'informations entre les acteurs.
- 4 : concevoir et conforter des dispositifs capables de garantir la continuité des soins, dans une logique de parcours centrée sur l'utilisateur. En particulier : améliorer la couverture médicale des EHPAD/sécuriser les prises en charge de nuit et prévenir les hospitalisations inappropriées.

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

Etablissement partie prenante des dynamiques inter-établissements visant à poursuivre les objectifs du PRS

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

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

Le projet d'établissement a été revu, pour la période 2026-2031.
Le COPIL, dont chaque membre est désigné comme pilote d'un thème au regard de son expertise, devra se réunir annuellement afin de réviser les perspectives en fonction des événements et/ou opportunités survenues. Il réalisera aussi le suivi de la réalisation des actions et des évolutions indiquées dans les fiches-action. Ce bilan sera retracé dans le rapport d'activités annuel présenté aux instances en avril, chaque année.

Convention tripartite / Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens:

CPOM 2025-2029

Appartenance à une direction commune :

Objet : NEANT

Nombre total de sites et distance entre chacun :

1

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Objet : NEANT

Autre forme de coopération (à préciser) :

GCS blanchisserie avec le CH de Montluçon-Néris-les-Bains

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	ERRD 2023	EPRD 2024	ERRD 2024
Groupe I	684 363	705 488	675 667
Groupe II	4 342 656	4 475 228	4 380 927
Groupe III	511 696	520 702	586 545
Groupe IV			
Total	5 538 715	5 701 418	5 643 138

RECETTES	ERRD 2023	EPRD 2024	ERRD 2024
Groupe I	5 004 018	5 114 350	5 102 581
Groupe II	300 518	246 315	262 913
Groupe III	32 646	52 845	83 639
Total	5 337 182	5 413 510	5 449 133

Pour les EHPAD :

- Montant des budgets hébergement et dépendance : 2,64 M€
- Montant du budget soins : 2,46 M€

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable 2024 : - 194 005 € (déficits cumulés : 417 247 €)

- Plan de financement de l'exercice « 2024 »

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
91 638 €	142 588 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
78 645 €	289 799 €	36 736 €	38 427 €

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute : 0,88% (45 121 €)

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour 2024 :
33 079 € (0,60%%)

Durée apparente de la dette : 21,05

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

Pas de programme lourd initié mais une réflexion doit être menée

- **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source annexe 9H ERRD 2024)

ETP médicaux 0,70 ETP

- dont médecin coordonnateur 0,50 ETP

ETP non médicaux : 77,97 ETP

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) 5,00 ETP
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 40,34 ETP
- dont personnels ASH : 22,83 ETP
- dont personnels éducatifs et sociaux (animateur) : 1,00 ETP
- dont personnel de rééducation : 1,30 ETP
- dont psychologue : 0,50 ETP
- dont personnels des services généraux : 7,00 ETP

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

Recours accru à l'intérim rendant nécessaire un travail sur la politique ressources humaines de l'établissement

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 10,86 % en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent : 10,23 (805 heures de formation)

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en 2024 : 33 823

Taux d'occupation en 2024 : 98,58 %

Derniers GMP/PMP validés : 816 GMP 262 PMP

Convergence tarifaire en cours : non

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... :

Etablissement sans difficulté particulière.

L'EHPAD est le seul établissement médicosocial de la commune.

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

L'occupation des places **d'hébergement temporaire** est parfois difficile mais en progression constante : 62,77 % en 2024, soit + 6,46% par rapport à 2023. L'objectif fixé au CPOM est de 80%.

L'accueil de jour n'est pas à un taux d'occupation tel qu'il avait été défini : 29,83%, soit – 0,46% par rapport à 2023. L'objectif fixé au CPOM est de 80%.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

POINTS FORTS

La commune bénéficie d'un environnement très agréable et la proximité avec la ville de Montluçon (25 kms) facilite les admissions.

Bon dialogue social

POINTS FAIBLES

Fortes tensions RH

Pas de transport en commun

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, EPRD ERRD

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Mme SENOTIER, adjoint des cadres de l'EHPAD

La directrice générale de l'ARS dans le département de l'Allier