

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 Résidence La Vallée
02 rue Faubourg Bertault 35 190 BECHEREL
02 99 66 81 17

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Sans objet

Cotation de la part fonctions de la PFR :

Hors classe : 2.8
Classe normale : 3

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Résidence La Vallée, établissement siège : située dans une commune rurale d'environ 700 habitants, sur l'axe Rennes/Saint Malo (environ 30 kms de Rennes)
Résidence Les Charmilles, établissement antenne : située dans une commune rurale d'environ 3900 habitants, sur l'axe Rennes/Saint Briec (environ 25 kms de Rennes)
Les deux communes ont intégré Rennes Métropole en 2014 et bénéficient des transports STAR et du Département 35.

Type de population accueillie :

Personnes âgées

Services autorisés et nombre de lits/places

La capacité autorisée est de 123 places.
La Résidence La Vallée comprend 56 lits d'hébergement permanent et 2 lits d'hébergement temporaire. Du fait de sa configuration, l'établissement n'accueille pas de personnes présentant des troubles cognitifs impliquant de la déambulation.
La Résidence Les Charmilles comprend 31 lits d'hébergement permanent de type classique, 26 lits d'hébergement permanent en unité d'accompagnement spécifique (UVP), 2 lits d'hébergement temporaire (UVP) et 6 places d'accueil de jour en UVP.

Statut de l'établissement :

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

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

Stéphane MILLET Direction <direction@ehpad-becherel-romille.fr> Tél : 02 99 06 41 32/ 02 99 61 77 61

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

Madame PARMENTIER Méline, Maire de la commune de BECHEREL et élue communautaire Rennes Métropole

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

Stéphane MILLET - Directeur
Directeur de l'EHPAD bi-site Montauban/Médréac à une dizaine de kilomètres

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le représentant de l'Etat dans le département)

Eléments contextuels :

Le GMP a été validé en 2021, soit 822.

Le PMP a été validé en 2021, soit 221.

L'EHPAD appartient au groupement de coopération sociale et médico-sociale « NOESIS » constitué de 11 EHPAD publics depuis décembre 2020.

Le GCSMS a en particulier pour missions :

- La coordination des dispositifs en faveur de l'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap.
- La promotion de toute action visant à permettre l'amélioration de la qualité et de la sécurité des prestations proposées ou mises en œuvre par ses membres dans un cadre mutualisé et solidaire.
- La réalisation d'interventions communes de professionnels, en particulier dans les domaines de la sécurité, l'hygiène, la qualité, la prévention et la rééducation, l'intervention et le soutien psycho-social.
- La création ou la gestion d'équipements ou de service d'intérêt commun.

Objectifs à mettre en œuvre :

La priorité est de prévenir la perte d'autonomie et d'éviter son aggravation. Une attention sera portée à la promotion de diagnostics précoces et de qualité ainsi qu'au développement de l'éducation thérapeutique et d'actions de prévention par les EHPAD.

Le maintien à domicile nécessite une évolution de l'offre ambulatoire, médico-sociale et hospitalière dans le sens d'une plus grande responsabilité territoriale de l'ensemble des acteurs au bénéfice de la continuité des parcours des personnes âgées. L'évolution de l'offre de soins et d'accompagnement doit faciliter le maintien à domicile par l'adaptation des EHPAD aux nouveaux besoins.

L'offre en accueil temporaire, notamment l'accueil de jour, sera maintenue et optimisée de manière à l'inscrire dans une logique de gradation, de réactivité et de continuité des prestations.

L'accompagnement des usagers dans une démarche de qualité au regard des évolutions réglementaires doit être optimisé.

L'évolution des missions au regard des profils des personnes accueillies (poly pathologies, maladie d'Alzheimer, personnes souffrant de pathologies mentales, personnes handicapées vieillissantes,) sera anticipée en mutualisant et en renforçant les moyens et les compétences spécifiques.

Les partenariats, les coopérations et les collaborations avec les différents acteurs du territoire doivent être poursuivis et pérennisés.

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

DEUFF Anne - Chargée de mission - Pôle autonomie-DD35 ARS

Personne à contacter dans les services de l'Etat compétents :

ADAM Loïc-Adjoint au Directeur - DD35 ARS

MEAL Fabienne-Responsable du Pôle autonomie - DD35 ARS

- Outils de la loi du 02/01/2002 mis en œuvre : oui
- Evaluation interne réalisée ou en cours : oui
- Evaluation externe réalisée ou en cours : oui

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par 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 :

Travail fort de partenariat et sur des projets de coopération ;
Expérience en conduite de projet et vision médicosociale ;
Bonne expérience managériale avec une gestion en bi-site ;
Agilité financière.

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

Connaissance du secteur médico-social et gérontologique ;
Connaissance de la législation et réglementation des EHPAD ;
Connaissance en gestion budgétaire et financière.

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

Compétences managériales ;
Compétences en conduite de projet ;
Compétences relationnelles : sens de l'écoute et du dialogue, maîtrise de la communication.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

EHPAD bien positionné et reconnu sur le territoire aussi bien par les usagers, les familles, les représentants de l'ARS et du Conseil Départemental, les élus, les personnels que tous les partenaires locaux (Ets de Santé, ESSMS, CLIC, DAC, HAD, Instituts de formation ...).

L'établissement s'inscrit pleinement dans le développement de services, de coopération avec les partenaires de terrain afin de favoriser le maintien à domicile et optimiser le parcours des personnes âgées.

Gestion des Ressources Humaines

L'établissement déploie sa politique de qualité de vie au travail au travers de nombreuses actions et notamment :

- travail sur la gestion des emplois et des compétences, adaptation des postes en cas d'inaptitude et réflexion régulière sur les organisations de travail
- formation des professionnels soit qualifiante (ASH en formation AS, AS en formation IDE), soit à la prévention des risques liés à l'activité physique en interne avec ergo (formation PRAP), formation initiale AFGSU et rappels, soit au maintien et à l'actualisation des connaissances métiers etc...
- accueil de nombreux stagiaires et de personnes en reconversion (PEC), services civiques, apprentis,
- investissement dans du matériel adapté pour faciliter l'ergonomie de l'environnement au travail (rails de transferts, chariots divers, tapis ergonomiques, accessoires bureautiques...)
- participation aux réseaux professionnels (partage d'informations et de documentation ; participation aux concours internes, membre de jury VAE AS...).

Gestion administrative

La démarche qualité est présente depuis de nombreuses années sur l'ensemble des projets. Le management par la qualité est une priorité de démarche managériale. Elle associe les professionnels dans le cadre d'un COPIL et de groupes de travail sur les thématiques retenues dans le projet d'établissement et le CPOM.

Gestion logistique

La cuisine est confectionnée sur le site de Romillé, en liaison chaude, par un prestataire extérieur, puis acheminée deux fois par jour sur le site de Bécherel. Les préparations tiennent compte des régimes et des textures requis : repas normaux/régimes spéciaux, textures normales ou modifiées, manger mains. L'établissement est engagé dans une démarche qualitative de gestion des déchets et d'approvisionnement en denrées en circuit court (tri et récupération des déchets alimentaires, achat de produits labellisés, bio et/ou locaux...).

Traitement du linge plat externalisé (coopération hospitalière – BPR) et traitement des vêtements des résidents et de certaines pièces de linge en interne.

Equipe de maintenance formée à la sécurité incendie + SST + habilitation électrique.

PROJETS

- Maintenir l'activité de l'établissement afin de sécuriser sa situation financière et répondre aux besoins d'accompagnement du territoire
- Dans le cadre du projet d'établissement, quelques axes forts :
 - * garantir les droits et les libertés individuels et collectifs des résidents (groupe de travail Bientraitance ; sensibilisation à la désignation de la personne de confiance et à la formulation des directives anticipées...)
 - * pérenniser et améliorer la qualité de la prise en soin (promouvoir une culture de prévention par le suivi du DARI ; formaliser les valeurs et les pratiques autour de l'accompagnement de fin de vie ; mettre en place des EPP...)
 - * pérenniser et améliorer la qualité de l'accompagnement des résidents (groupes de travail autour des valeurs, autour de l'accueil ; mettre en place un groupe de paroles des aidants...)
 - * accompagner et encadrer les professionnels tout au long de leur parcours (poursuivre l'accueil des stagiaires ; formaliser les procédures RH...)
 - * développer une politique de qualité de vie au travail (suivi du DUERP ; formations « ressources » ; suivi du matériel d'aide à la manutention...)
 - * conforter l'assise territoriale (poursuivre et étendre les partenariats ; sensibiliser les professionnels aux dispositifs de coopération pour susciter leur recours...)
 - * accroître l'efficacité et la performance de l'établissement (DMP ; messagerie sécurisée ; développer les consultations de télémedecine...)

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 Départemental
- 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)

Les objectifs portent notamment sur :

- l'organisation des parcours de santé,
- le renforcement de la pertinence, de la qualité, de la sécurité, de la continuité et de l'efficacité des prises en charge et des accompagnements,
- les effets sur les déterminants de santé,
- le respect et la promotion des droits des usagers.

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

L'établissement s'inscrit pleinement dans l'évolution d'offres et de service, de coopération avec les partenaires du territoire afin de favoriser le maintien à domicile et optimiser le parcours des personnes âgées.

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

Le schéma départemental 35 relatif aux personnes âgées met l'accent sur la préservation de l'autonomie des personnes et le maintien à domicile le plus longtemps possible.

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 2022-2026 a été validé au Conseil d'Administration du 27 juin 2022.
Plan d'actions en 3 parties (Résidents/proches, professionnel, établissement) déclinées en 5 groupes de travail principaux autour des thématiques suivantes :

- Ethique et bientraitance
- Qualité et sécurisation du soin
- Accompagnement et vie sociale
- Développement durable
- Virage numérique

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

CPOM 2022-2026

Appartenance à une direction commune :

NON

Nombre total de sites et distance entre chacun :

2 sites distants de 12 kms

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

GCSMS NOESIS qui regroupe 11 EHPAD FPH sur le Territoire 5
Convention de partenariat avec le GCSMS COMETE pour les achats UGAP

Autre forme de coopération (à préciser) :

Nombreuses conventions de travail en collaboration avec le CHRU de Rennes (IDE de nuit-IDE de parcours-cellule de régulation des admissions-IDE hygiéniste-EMSP) le CHGR de Rennes (Intervention IDE de secteur psy), HAD, CLIC/CODEM, DAC...

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT**V – 1) Budgétaires**▪ Charges et recettes du résultat comptable

CHARGES	ERRD 2021	ERRD 2022	ERRD 2023	ERRD 2024
Groupe I	702 714,09 €	740 451,29 €	897 394,00 €	1 008 137,10 €
Groupe II	4 322 249,20 €	4 470 970,30 €	4 805 228,18 €	5 182 679,34 €
Groupe III	1 211 061,09 €	1 264 558,05 €	1 271 812,76 €	1 279 294,12 €
TOTAL	6 411 274,51 €	6 475 979,64 €	6 974 434,94 €	7 470 110,56 €

RECETTES	ERRD 2021	ERRD 2022	ERRD 2023	ERRD 2024
Groupe I	5 848 669,20 €	6 030 014,45 €	6 201 645,25 €	6 564 644,82 €
Groupe II	187 116,37 €	229 372,26 €	201 596,02 €	230 625,01 €
Groupe III	173 975,82 €	211 071,50 €	453 600,36 €	908 279,32 €
TOTAL	6 209 761,39 €	6 470 458,21 €	6 856 841,63 €	7 703 549,15 €

Résultat	-26 262,99 €	- 5 521,43 €	-117 593,31 €	233 438,59 €
-----------------	---------------------	---------------------	----------------------	---------------------

(Montant par titre en €)

2024	Dépenses	Recettes	Résultat
Section hébergement	3 461 888,65 €	3 845 792,22 €	383 903,57€
Section dépendance	1 105 563 ,30€	1 021 513,37 €	-84 049,93€
Section soins	2 745 100,98 €	2 834 345,64 €	89 244,66 €

Particularité de l'établissement : non assujetti à la TVA**Commentaires sur la situation budgétaire :**

Déficit 2023 : -117 593.31 € dû notamment à un contexte inflationniste, le recours à l'intérim et l'impact financier des travaux.

Le résultat intègre 310 K€ de CNR ARS au titre des ESMS en difficulté et 150 K€ de CNR du CD 35.

Le résultat 2024 intègre un CNR ARS de 700 K€ délégué au titre des ESMS en difficulté. Les 700 K€ ont été délégués en plusieurs fois afin de pallier les ruptures de trésorerie.

En avril 2025, l'EHPAD a bénéficié d'une avance, par le CD 35, de sa dotation dépendance compte-tenu de la rupture attendue sur le mois d'avril. L'EHPAD a bénéficié d'un CNR de 500 K€ au cours de l'été compte-tenu de la rupture de trésorerie envisagée sur le dernier trimestre.

Le dernier plan de trésorerie transmis début octobre n'affiche pas de rupture pour la fin de l'année.

■ Tableau de financement de l'exercice « 2024 »

TABEAU DE FINANCEMENT (TF) - EXERCICE 2024

	REALISE	REALISE	
INSUFFISANCE D'AUTOFINANCEMENT	- €	722 772,56 €	CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT
Remboursement des dettes financières	429 816,97 €	67 368,00 €	Emprunts à plus d'un an et dettes assimilées
Immobilisations (2)	66 966,95 €	- €	Apports, dotations, réserves, fonds propres (sauf 106) et subventions d'investissement
Autres emplois	2 340,00 €	- €	Autres ressources (dont produits des cessions d'éléments d'actif)
TOTAL DES EMPLOIS	499 123,92 €	790 140,56 €	TOTAL DES RESSOURCES
APPORT AU FONDS DE ROULEMENT	291 016,64 €	- €	PRELEVEMENT SUR LE FONDS DE ROULEMENT
TOTAL EQUILIBRE DU TABLEAU DE FINANCEMENT	790 140,56 €	790 140,56 €	TOTAL EQUILIBRE DU TABLEAU DE FINANCEMENT

Indicateurs de performance financière :

Thèmes & intitulés (valeurs indicatives)	Mode de calcul	Valeur de l'indicateur pour 2023	Valeur de l'indicateur pour 2024
1. Endettement à moyen et long terme			
1.1. Indépendance financière (<50%)	$\frac{\text{Emprunts (comptes 16 hors c/165, c/1688 et c/169)} \times 100}{\text{Financements stables du FRI (hors amortissements cumulés)}}$	56,77%	56,27%
1.2. Apurement de la dette (>2)	$\frac{\text{Immobilisations nettes amortissables}}{\text{Dettes financières à moyen et long terme}}$	1,74	1,75
1.3. Durée apparente de la dette	$\frac{\text{Emprunts (comptes 16 hors c/165, c/1688 et c/169)}}{\text{CAF}}$	23,29	9,42
2. Patrimoine immobilier			
2.1. Vétusté des immobilisations (1)			
Construction	$\frac{\text{Solde créditeur des comptes 28}}{\text{Solde débiteur des comptes 21 correspondants}}$	28,56%	31,86%
Installations techniques, matériel et outillage		43,11%	47,31%
Autres immobilisations corporelles		46,66%	54,62%
3. Equilibres du bilan			
3.1.a. Fonds de roulement en jours d'exploitation			
Fonds de roulement d'investissement (FRI)	$\frac{\text{FRI ou FRE ou FRNG} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	-2,72	0,30
Fonds de roulement d'exploitation (FRE)		3,89	16,51
Fonds de roulement net global (FRNG)		1,17	16,81
3.1.b. Besoin en fonds de roulement en jours d'exploitation	$\frac{\text{BFR} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	-2,36	2,59
3.1.c. Trésorerie en jours d'exploitation	$\frac{\text{Trésorerie} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	3,53	14,22
3.2. Réserve de couverture du BFR en jours d'exploitation	$\frac{\text{Solde des comptes 141 et 10685} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	7,23	6,71
4. Rotation des postes d'exploitation en jours			
4.1. Stocks (10-20 j.)	$\frac{[\text{Stocks (solde débiteur classe 3)}] \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des consommations (comptes 601 à 603)}}$	0,00	0,00
4.2. Créances (< 30 j.)	$\frac{(\text{Solde débiteur comptes 41}) \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des produits (comptes 70 et 73)}}$	11,80	10,14
4.3. Dettes fournisseurs (< 45 j.)	$\frac{(\text{Solde créditeur comptes 401}) \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des charges (comptes 60 à 62) (2)}}$	31,52	14,89
4.4. Dettes sociales et dettes fiscales	$\frac{(\text{Solde créditeur comptes 43 et 44}) \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des charges (comptes 63 et 645 à 647)}}$	1,07	18,13
5. Autres			
5.1 Taux de CAF (5 à 10%)	$\frac{\text{CAF} \times 100}{\text{Total classe 7 (sauf c/775, c/777, c/7781 et c/78) - c/709 et c/713}}$	4,68%	9,66%
5.2 Taux de réserve de compensation des déficits	$\frac{\text{Réserve de compensation des déficits (c/10686 ou c/106856)} \times 100}{\text{Total classe 7 (sauf c/76, c/77, c/786 et c/787) - c/709 et c/713}}$	5,48%	5,21%
5.3 Taux de marge brute	$\frac{(\text{Comptes 70 à 75 - comptes 60 à 65}) \times 100}{\text{Comptes 70 à 75 - c/709 et c/713}}$	5,20%	3,30%

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

L'établissement a réalisé entre 2010 et 2016 deux opérations travaux conséquentes qui ont fortement mobilisé les capacités d'investissement sur plusieurs années.

• Les ressources humaines

(ETP des personnels rémunérés - Source ERRD 2023)

ETP médicaux : 0 (0.6 au prévisionnel 2023)

- dont médecin coordonnateur

ETP non médicaux : 81.59

- dont personnels de direction et administratifs : 4.96 (4.8 au prévisionnel 2023)

- dont personnels de cuisine, services généraux, diététicien : 3.09 (3 au prévisionnel 2023)
- dont personnels d'animation, service social : 2.23 (2 au prévisionnel 2023)
- dont ASH : 15.94 (28.12 au prévisionnel 2023)
- dont AS-AMP : 45.98 (34 au prévisionnel 2023)
- dont psychologues : 0.9 (1 au prévisionnel 2023)
- dont infirmiers : 7.60 (8 au prévisionnel 2023)
- dont autres auxiliaires médicaux : 0.89 (0.7 au prévisionnel 2023)

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

L'établissement rencontre les mêmes difficultés RH que les autres, à savoir des réorientations professionnelles post crise sanitaire, des effectifs moins fiables et en dépit des efforts salariaux pour certaines catégories, des professionnels rejetant les contraintes liées au secteur d'activité (horaires, week-ends/fériés...).

Faute de candidatures directes fiables, l'établissement a de plus en plus recours à l'intérim, avec les incidences budgétaires et les insatisfactions en termes RH (moins de stabilité, poids pour les équipes en place), les insatisfactions en termes d'accompagnement des résidents (moins bonne connaissance des habitudes de vie et des souhaits, manque de repère/confiance...) et de poursuite de la démarche qualité (formations, groupes de travail...).

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 11,71%

Taux de turn-over : /

Nombre moyen de jours de formation par agent : 1,62. Durant la crise sanitaire, plusieurs formations ont été annulées faute de pouvoir mobiliser les professionnels et/ou difficultés liées au confinement et règles d'hygiène.

V – 2) Activité

Sources ERRD 2023

Nombre de journées réalisés en n-1 : Hébergement permanent : 39 698 (96.25%)
Hébergement temporaire : 697 (47.74%)
Accueil de jour : 655 (41.99%)

Derniers GMP/PMP validés : GMP : 822 PMP : 221

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... :

Peu de concurrence au regard des besoins à couvrir

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

La baisse d'activité en 2020 et 2021 s'est expliquée par la fermeture des EHPAD liée au confinement en 2020, et à un cluster important sur le site de Bécherel en 2021 qui a retardé les entrées.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Spécificité de l'établissement :

Deux sites agréables et en conformité actuellement avec les réglementations incendie et PMR, l'un étant architecturalement plus adapté et fonctionnel que l'autre.
Diversité des accueils et accompagnement : classique et troubles cognitifs. Accueil de jour/temporaire/permanent.
Des établissements bien implantés et reconnus sur leur territoire.
Proximité de Rennes.
Des professionnels régulièrement formés.

Difficultés de recrutement soignant.
Absence de médecin coordonnateur depuis de nombreuses années.
Déficit d'encadrement.
Fragilité budgétaire : inadaptation du système de financement à l'existence de 2 sites (mode de calcul sur une capacité globale).

Spécificités liées aux conditions d'exercice du poste :

Déficit d'encadrement pour deux sites.
Astreintes.
Chefferie d'établissement : polyvalence.

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, compte administratif n-1.

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Loïc ADAM - Adjoint au directeur - DD35 ARS
Fabienne MEAL - Responsable du pôle autonomie - DD35 ARS