

FICHE DE POSTE DE CHEF D'ETABLISSEMENT**- Etablissement public de santé –*****Document de référence : Référentiel métier de directeur d'hôpital*****I – INFORMATIONS INSTITUTIONNELLES SUR L'ETABLISSEMENT****Etablissement :**

Centre Hospitalier Valvert

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :**S'il s'agit d'un emploi fonctionnel, préciser le groupe de référence :**☐ I☐ II☐ III**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 ou exceptionnelle : 3

Hors classe : 2.8

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

MILLIAT Laurence, cheffe d'établissement présente jusqu'au 19/12/2025

Nom - Prénom du Président de CME :

KROUCH Tiphaine

Nom - Prénom - Statut du Président du Conseil de surveillance :

SANTELLI Thierry

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

Un directeur Chef d'établissement
 Un directeur des Finances et Ressources Opérationnelles
 Un directeur des Ressources Humaines
 Un directeur en charge de la Communication, de l'Accompagnement des Projets de pôles, de la Patientèle et du Système d'Information
 Un directeur des Soins, de la Qualité et de la Gestion des Risques

Composition du directoire :

Laurence MILLIAT, cheffe d'établissement, / Dr Tiphaine Krouch, Présidente de la commission médicale d'établissement, Frédéric Mouchon, Coordonnateur général des soins, membre de droit, Membres nommés : Docteur Sophie Carrier, Dr Hélène Pigeon, Docteur Laure Le Treut, Dr Frédérique Lagier, Dr Pauline Mallet, praticiens hospitaliers, madame Alexandra Itrac, cadre supérieure de santé

En fonction de l'ordre du jour et aux regards de leurs attributions, participent également les membres de l'équipe de direction, le médecin DIM (invités permanents) ainsi que les chefs de pôle

Pôle médicaux et médico-techniques :

Pôle Psychiatrie Infanto Juvenile et Soins de l'Autisme
 Pôle Psychiatrie Générale
 Pôle Psychiatrie de la personne âgée

Pôle Pharmapsy (pharmacie, prévention, somatique, hygiène)
--

Description de la contractualisation interne :

Tous les contrats de pôle sont signés et seront à revoir en 2026 au regard du nouveau projet d'établissement 2026/20230

Deux séances de dialogue de gestion avec chaque pôle sont organisées chaque année entre la Direction et les équipes de pôle, en présence du Directeur de l'information médicale IM et de la Présidente de la commission médicale de l'établissement

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

Le pilotage médico administratif du CH Valvert repose sur un projet de gouvernance et management participatif décliné par une charte basée sur des valeurs d'engagement, de collégialité, et de dialogue social qui permettent beaucoup d'agilité à cet établissement, dans le portage de nouveaux projets comme dans les démarches partenariales sur sa zone d'intervention et dans le département des Bouches du Rhône.

Les équipes médicales et administratives sont ainsi engagées dans des coopérations territoriales via le GHT et plusieurs GCSMS, en articulation avec le champ social et médico-social (parcours Autisme/ Accès et maintien dans le logement des personnes avec des troubles psychiatriques) où médecins, cadres et directeurs ont pris des responsabilités de pilotage et animation de nombreux groupes de travail territoriaux. Sa direction a également été largement impliquée dans la préfiguration d'un GCS régional dédié au développement de la recherche en psychiatrie et santé mentale, dont l'équipe de coordination se trouve installée au sein du CH Valvert.
--

Le prochain président de la commission médicale d'établissement sera élu prochainement et devra continuer à proposer de déployer une démarche fédérative avec le Centre Hospitalier Edouard Toulouse et l'APHM sur l'organisation des urgences psychiatriques accompagné par les équipes de la Direction. Celles-ci devront également mettre en œuvre le projet d'établissement 2026/2030 et préparer une nouvelle visite de certification en 2027.

En parallèle l'établissement porte un ambitieux programme d'investissement de réhabilitation hôtelière et énergétique et de constructions nouvelles notamment pour ses activités ambulatoires.
--

Il souhaite aussi créer une nouvelle activité indispensable sur le territoire pour l'hospitalisation complète d'adolescents.
--

Les opérations majeures de réhabilitation des pavillons et de performance énergétique programmées sur les 10 prochaines années s'élèvent à 16 M euros pour la mise en conformité aux conditions techniques de fonctionnement et afin d'atteindre une efficacité énergétique moins onéreuse et décarbonnée.
--

Deux projets de construction pour regrouper des CMP s'élèvent à 4.5 M euros ;

Le bilan financier de l'établissement permet de programmer ces opérations en limitant le recours à l'emprunt et sans nécessité d'autorisation spécifique au regard de la robustesse des indicateurs financiers actuels.

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

M. Rousset, IASS Délégation départementale des Bouches du Rhône

Personne à contacter à l'agence régionale de santé :

Samira BARTH : ars-paca-dt13-offre-soins@ars.sante.fr

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, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...)

Il / elle doit avoir l'expérience d'articulations territoriales complexes car l'établissement participe à la dynamique du groupement hospitalier de territoire et développe son action de façon transversale pour le renforcement de l'offre de psychiatrie publique mais aussi dans la collaboration avec plusieurs hôpitaux généraux, (Aubagne, Allauch, La Ciotat, Centre Gériatrique départemental), plusieurs établissements de santé privés, et le Centre hospitalier universitaire sur plusieurs bassins de santé ainsi que dans les partenariats avec de nombreux acteurs métropolitains et départementaux du champ social et médico-social.

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

Une culture de santé publique sera pour cela appréciée afin de poursuivre le portage d'action de prévention et soutenir les dynamiques de conseils locaux de santé mentale.

Une connaissance des aspects juridiques et financiers spécifiques aux établissements spécialisés en psychiatrie facilitera la prise de fonction dans le cadre de la réforme du financement en psychiatrie.

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

Chef d'orchestre de différentes directions fonctionnelles au sein de l'établissement, il doit être attentif aux relations avec les usagers comme au dialogue social et à la pédagogie nécessaire pour la mise en sens et en cohérence des arbitrages de gestion et des évolutions organisationnelles.

Il est aussi le garant d'une démarche éthique dans le management et l'organisation des soins au sein d'un hôpital ouvert assurant des soins sans consentement pour 40 % de la file active des personnes hospitalisées.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Le Centre Hospitalier Valvert est implanté sur deux territoires de santé : le territoire marseillais au sein duquel il couvre deux secteurs de psychiatrie adulte et un secteur de psychiatrie infanto juvénile desservant 3 arrondissements, et un territoire hors Marseille dont les principales communes sont Aubagne et La Ciotat, où il déploie 16 sites extra hospitaliers de psychiatrie adulte, du sujet âgé et de pédopsychiatrie. Ont été créées au cours des 5 dernières années plusieurs équipes mobiles afin de renforcer l'intervention précoce en psychiatrie périnatale, dans le champ de l'Autisme, l'appui aux structures d'accueil des enfants placés, le dépistage des psychoses émergentes, la réhabilitation psychosociale, l'addictologie.

L'hôpital est ouvert et promoteur d'une psychiatrie moins coercitive : zéro contention et moindre recours à l'isolement.

Le projet médico soignant 2021/2025 a été réalisé. Le projet d'établissement 2026/2030 est élaboré sur un mode participatif organisé autour d'ateliers pluridisciplinaires associant les usagers et sera voté aux instances de décembre 2025. Il comprend outre le développement du projet médico soignant tous les volets attendus : schéma directeur du système d'information, projet social, projet développement durable, projet qualité, projet des psychologues, projet support aux soins ainsi qu'un projet culturel et un projet des usagers.

L'établissement dans le cadre de la réforme du financement en psychiatrie s'est doté d'une cellule de contrôle de gestion en articulation entre le DIM et la DFRO, en associant les équipes de pôle.

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

La gouvernance s'appuie sur une étroite collaboration entre la direction et le PCME (charte de gouvernance actualisée en 2025), un directoire mixte réuni tous les mois pour la concertation sur tous les sujets de gestion de l'établissement, des instances de dialogue social, un collège médical mensuel et une CME dans laquelle participe tous les praticiens de l'établissement (pas de membres élus) , une répartition des portefeuilles de responsabilités au sein de la CME impliquant de nombreux praticiens.

L'équipe de Direction repose sur un organigramme remanié en 2021 dans le cadre de l'actuel projet d'établissement avec un DRH assurant également la gestion des affaires médicales, (poste à remplacer courant 2026 en raison d'un départ en retraite) avec un adjoint attaché, une direction des soins de la qualité et de la gestion des risques avec un coordonnateur général des soins , un ingénieur qualitatif, et 6 cadres supérieurs, une directrice des finances et des ressources opérationnelles avec trois secteurs pilotés par deux ingénieurs (travaux/ logistiques) et une attachée contractuelle (finances) et une directrice en charge de la Communication, de l'Accompagnement des Projets , de la patientèle et du système d'information (CAPPSSI) entourée d'une attachée responsable patientèle, une ingénieure informaticienne, une ingénieure DPO, une chargée de communication et de la culture et une cadre du service social

Les délégations sont définies par décision actualisée pour sécuriser la continuité de service. Les achats impliquent dans le cadre du GHT une double délégation du directeur de l'établissement support à deux directeurs adjoints au sein de l'établissement.

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

La participation aux instances de coordination est assurée au sein du Groupement hospitalier de territoire par les membres de droit (cheffe d'établissement, Directeur des soins et Présidente de la commission médicale d'établissement) membres du COSTRAT, ainsi que sur répartition des désignations pour les groupes de travail (groupes techniques, ressources humaines, finances, logistiques, achat...) groupes thématiques (précarité, communication, culture...). Plusieurs groupes de travail de la filière psychiatrie sont co animés par des PH ou Directeurs de l'équipe de Valvert.

La directrice d'établissement est actuellement administratrice du GCSMS Coordination marseillaise santé mentale et habitat et membre du comité restreint de gestion du GCS Psynovia. La directrice est

administratrice du GCSMS Aqueduc. Deux adjoints sont membres du Conseil d'administration de l'ESAT associatif implanté sur le site de l'hôpital.

En interne le Directoire permet de croiser les informations stratégiques et décliner la mise en cohérence permanente du projet d'établissement avec les feuilles de route de la stratégie nationale et régionale en psychiatrie et santé mentale

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

L'établissement est certifié (prochaine visite en 2027) Les rapports de la Chambre régionale des comptes (2018) et du Contrôleur général des lieux de privation de liberté (2018) ainsi que les rapports annuels de la Commission départementale des soins psychiatriques sont disponibles

Le résultat financier de 2024 est un excédent de 850 000 euros affecté à l'investissement. Les dernières années sont excédentaires. L'EPRD est à l'équilibre. L'établissement s'est doté d'un budget Climat pour orienter ses arbitrages de dépenses dans le cadre de la transition écologique.

Un accord SEGUR majoritaire a été signé avec la CGT et FO en 2022.

Seulement 10 % des effectifs médicaux sont non pourvus actuellement et l'établissement s'est doté d'un plan d'attractivité pour le personnel médical et non médical reposant sur une politique de communication, d'accueil, de conditions de travail et de formation.

Principaux projets à conduire :

- Projet de création d'une unité d'hospitalisation complète pour adolescent
- Développement d'une réponse médicosociale en addictologie
- rénovation de l'ensemble des pavillons d'hospitalisation
- construction de nouveaux sites extra hospitaliers regroupant les activités ambulatoires
- nombreux projets liés au Schéma directeur des systèmes d'information
- Projet d'articulation territoriale avec les établissements d'Aubagne, Allauch, la Ciotat
- Mise en place d'un contrôle de gestion interne

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 2023/2028 et plan d'action à décliner au sein du territoire : (complété par le DGARS)

Objectifs stratégiques :

1) Agir précocement pour prévenir l'apparition des troubles et limiter leur impact par la formation, le repérage et l'orientation vers une prise en charge adaptée

- Dès le plus jeune âge, mener des actions de renforcement des compétences psychosociales en déployant les pratiques de rétablissement
- mettre en place des mesures de prévention de la crise

2) Renforcer et structurer l'offre en santé mentale de l'adulte, de l'enfant et de l'adolescent et améliorer sa lisibilité

- Faciliter l'accès aux soins grâce à une meilleure lisibilité, au développement de l'« aller-vers » et à un recours plus pertinent aux dispositifs ambulatoires
- Optimiser les conditions d'accueil des personnes avec des troubles psychiatriques au sein des urgences générales et des structures permanentes de prise en charge des urgences psychiatriques
- Agir à tous les âges de la vie par des interventions spécifiques (périnatalité, enfance, adolescence, addictologie, gériatrie)
- Engager les établissements dans la participation au réseau des urgences
- Développer la filière psychiatrique du service d'accès aux soins (SAS)
- Soutenir la structuration de l'animation territoriale de la recherche en psychiatrie et santé mentale

3) Faire de l'usager en santé mentale un acteur de son parcours, favorisant le respect de ses droits, de sa liberté et dignité dans les épreuves de vulnérabilité

- Délivrer une information lisible et compréhensible sur les dispositifs existants et sur les droits des usagers, les directives anticipées et l'éducation thérapeutique
- Renforcer la place des personnes directement concernées par la maladie et des usagers en tant qu'acteurs de la santé mentale
- Limiter les pratiques portant atteinte aux droits et libertés des personnes

4) A tout âge de la vie, intégrer le dispositif de soins et d'accompagnement dans la cité et en établissement.

- Faire face à l'augmentation de fréquence des troubles psychiques et des comorbidités associées, malgré les tensions en termes de ressources humaines
- Eviter les hospitalisations et prévenir l'institutionnalisation par une prise en charge précoce et adaptée
- Mettre en place une politique visant à limiter l'entrée en établissement

5) Améliorer la prise en charge somatique des personnes vivant avec un trouble psychique

6) Développer les actions de prévention du suicide

7) Accompagner les évolutions des pratiques avec l'appui des outils numériques

8) Favoriser l'évolution des organisations et des métiers pour accroître l'attractivité dans le champ de la psychiatrie

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

Le CH Valvert s'inscrit dans le cadre des orientations et objectifs stratégiques du Projet régional de santé à travers les actions menées et les projets portés.

Les actions de l'établissement :

- en matière de prévention, de lutte contre l'exclusion et des mesures de prévention des situations de crise,
- en favorisant « l'aller vers », en participant à la prise en charge des urgences psychiatriques, en déployant des interventions spécifiques à chaque âge de la vie, qu'il s'agisse de la périnatalité, de l'enfance, des adolescents, de l'addictologie, ou des personnes âgées,
- par son implication en matière de structuration territoriale de la recherche en santé mentale,
- en délivrant une information accessible en matière de droits, de directives anticipées et d'éducation thérapeutique et en limitant les pratiques portant atteinte aux droits et libertés des personnes,
- en développant une politique de ressources humaines attractives pour exercer dans l'établissement

L'établissement met en place une politique dynamique en termes de réponse aux besoins en répondant aux appels à projets nationaux et régionaux : unité de soutien au développement des bébés, équipe mobile de psychiatrie périnatale, équipe mobile pour les enfants confiés à l'ASE, équipe de dépistage des psychoses émergentes pour les adolescents/jeunes adultes, hôpital de jour pour adolescents, dispositif de prévention jeunes adolescents Sport-santé, prise en charge de l'autisme.

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

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

Le Projet d'établissement 2026-2030 en cours d'écriture sera soumis aux instances de décembre 2025 pour une application dès 2026. Il s'articule autour de 12 thématiques médico-soignantes et 5 volets transversaux ou supports :

PROJET SOCIAL

SCHEMA DIRECTEUR DU SYSTEME D'INFORMATION

PROJET DES SERVICES SUPPORTS AUX SOINS PROJET GOUVERNANCE ET MANAGEMENT PARTICIPATIF

PROJET DES USAGERS

VOLET MEDICO-SOIGNANT (décomposé en 12 thématiques) :

Accès et continuité des soins - transition sur tous les âges de la vie -Addictologie -Réhabilitation – Recherche -Accès aux soins somatiques -Pratiques soignantes et médicales - Personnes âgées - Adolescents et enfants -Troubles du spectre autistique – Précarité - Projet psychologique - Projet culturel

Le projet bénéficie d'une large participation et d'un engagement de la communauté médicale à souligner.

Les principales réalisations du projet médico-soignant 2021-2025 déclinées sont :

Equipe d'addictologie de niveau 1 - Equipe mobile de réhabilitation psychosociale - Hôpital de jour pour adolescents - Création d'une équipe mobile d'intervention précoce - Création d'une équipe mobile intersectorielle (APHM / Valvert) pour enfants confiés -Ouverture d'une Plateforme de Coordination et d'Orientation - Création d'un centre de thérapie- Création d'un service de soins somatiques - Extension de l'équipe mobile de psychiatrie de la personne âgée

PROJET SOCIAL 2021-2025

OBJECTIF 1 - PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 1.1. Consolider le sens du travail en commun
Accueillir et accompagner les nouveaux arrivants
Soutenir la cohésion collective inter-métiers

Renforcer un accompagnement à la fonction managériale

- 1.2. Accompagner la professionnalisation et l'évolution des métiers
Veiller à l'adéquation du plan de développement des compétences
Renforcer le recours aux formateurs internes
Développer la supervision et l'analyse des pratiques professionnelles (APP)
- 1.3. Prévenir les risques professionnels
Poursuivre l'actualisation du document unique (DUERP) et le plan de prévention
Prévenir les risques psychosociaux
Consolider l'observatoire des Accidents du Travail/Maladies Professionnelles
- 1.4. Concilier vie professionnelle/vie personnelle
Valoriser le Télétravail et les pratiques de développement durable
Favoriser des modalités de garde d'enfants
Redynamiser l'appui social au personnel

OBJECTIF 2 - MAINTENIR LES AGENTS DANS L'EMPLOI ET INTEGRER LE HANDICAP

- 2.1. Structurer le dispositif Handicap
Communiquer sur le rôle des personnes Ressources
Développer l'approche pluridisciplinaire de la cellule maintien dans l'emploi
Informier et sensibiliser les agents et l'encadrement
- 2.2. Accompagner les agents présentant une restriction médicale
Accompagner la reprise en temps partiel thérapeutique
Accompagner l'intégration des restrictions d'aptitudes temporaires
Accompagner les restrictions d'aptitudes définitives et d'inaptitude
- 2.3. Poursuivre l'intégration du handicap
Favoriser le recours au secteur protégé (ESAT)
Finaliser les travaux d'accessibilité du site
Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

OBJECTIF 3 - PENSER DE NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

- 3.1. Enrichir la cartographie des métiers et la gestion des compétences (GPMC)
Réaliser un diagnostic sur l'état d'avancement de la GPMC
Mettre à jour les fiches de poste
Renforcer les outils de pilotage
- 3.2. Améliorer l'évaluation professionnelle
Définir des critères d'avancement et de promotion
Renforcer l'appropriation de la conduite de l'entretien professionnel
Mettre en place un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- 3.3. Garantir la qualité du dialogue social
Etablir annuellement un rapport social unique (RSU)
Veiller à l'égalité professionnelle femmes/hommes
Installer le comité social d'établissement (CSE)

PGFP

Le PGFP sur 10 ans a été validé par l'ARS PACA en janvier 2025. Le PPI de 31.000K€ sur la même période est financé sans altérer les résultats ni dégrader les ratios financiers.

Les opérations majeures (20K€ sur 10 ans) concernent entre autre la réhabilitation de 6 pavillons d'hospitalisation complète, la réfection totale des toitures terrasses (étanchéité et isolation), l'installation de panneaux photovoltaïques, la construction de 2 bâtiments pour le regroupement des CMP adulte et enfant du 11^{ème} arrondissement ainsi que ceux du 12^{ème} arrondissement et d'ALLAUCH.

Les opérations courantes s'élèvent à 1.000K€/an et concernent le renouvellement des équipements courants (dont mobiliers, informatiques, médicaux) et entretien du patrimoine.

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens :

Le CPOM 2019-2024 signé le 27 mars 2019 fait l'objet d'une prorogation jusqu'au 31 octobre 2025, dans l'attente des instructions de l'Agence Régionale de Santé liées à la réforme des autorisations.

Signé pour la période de : 2019-2024 + prorogation

Appartenance à une direction commune :

Objet : **Sans objet**

Créé le :

Nombre de membres :

Appartenance à un (ou plusieurs) GCS :

Objet : PSYNOVIA

Créé le : Décembre 2023

Nombre de membres :27

Appartenance à une CHT :

Créé le ou projet en cours :

Etablissement concernés :

Autre forme de coopération (à préciser) :

Groupement Hospitalier de Territoire des Hôpitaux de Provence (GHT 13) dont l'établissement pivot est le CHU (APHM)

Administration de 2 GCSMS :

Coordination marseillaise Santé mentale et habitat

GCSMS Aqueduc (autisme adulte)

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT**V – 1) Budgétaires**

- Charges du compte de résultat principal

Tableau : dernier compte financier et dernier EPRD exécutoire

DEPENSES	COMPTE FINANCIER 2023	EPRD 2024	COMPTE FINANCIER 2024
Titre I	42,9 M€	44,9 M€	44,3 M€
Titre II	0,4M€	0,5 M€	0,4 M€
Titre III	6,2 M€	8,2 M€	7,0 M€
Titre IV	4,2 M€	3,4 M€	3,6 M€
Total	53,9 M€	57,2 M€	55,4 M€
RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Titre I	51,9 M€	52,0 M€	51,9 M€
Titre II	1,6 M€	1,5 M€	1,5 M€
Titre III	3,2 M€	3,6 M€	2,8 M€
Total	56,7 M€	57,2 M€	56,2 M€

(Montant par titre en M€)

Commentaires sur la situation budgétaire :**Eléments constitutifs du résultat comptable (n-1)**

Le résultat 2024 s'établit à 850 K€ d'excédent affectés à l'investissement.

Provision CET 2024 = 105K€**Reprise sur provision CET (n-1) = 397 K€****Montant provision CET au 31/12/2024 = 1.722K€**▪ **Tableau de financement de l'exercice « N »**

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS 2024	REMBOURSEMENT DE LA DETTE 2024
2.147 K€	1.335 K€

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES
0	2.288 K€	689 K€	0

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute 2023 = 9,1% 2024= 5,4%

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) 2023 = 3.992 K€
2024 = 2.593 K€

Durée apparente de la dette 2023 = 0,8 ans 2024= 0,8 ans

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

Réhabilitation du pavillon HC Les Lavandes (phase APS en cours)
 Construction pour le regroupement des CMP du 11^{ème} arrondissement (AMO pour PTD en cours)
 Construction pour le regroupement des CMP du 12^{ème} arrondissement et ALLAUCH (AMO pour PTD en cours)
 MGP dans le cadre d'un CPE comprenant la réfection des toitures terrasses, le changement des menuiseries extérieures, l'installation de panneaux photovoltaïques (AMO pour PTD en cours)

• **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux

- dont médecins (hors anesthésistes) 51
- dont anesthésistes 0
- dont chirurgiens (hors gynécologues-obstétriciens) 0
- dont gynécologues-obstétriciens 0

ETP non médicaux : 639 dont 3 apprentis

- dont personnels de direction et administratifs : 75

- dont personnels des services de soins : 438
- dont personnels éducatifs et sociaux : 44
- dont personnels médico-techniques : 6
- dont personnel de rééducation : 22
- dont personnels techniques ouvriers : 51

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

Pas de difficultés majeures

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 9,81

Taux de turn-over : 21,15%

V – 2) Activité

Données sur le PMSI

Nombre de séjours réalisés en n-1 :

Evolution activité sur trois ans en volume (nombre de séjours T2A) et en valorisation (montants des recettes T2A) :

Evolution du case-mix sur deux ans :

Dernier indice de performance connu :

Activité en psychiatrie année n-1

Nombre de séjours temps plein : **1612**

DMS en hospitalisation temps plein : **22.85 jours**

Pourcentage de séjours de plus de 90 jours/nombre de séjours total : **6.4%**

Nombre de séjours en hospitalisation de jour : **630**

Activité d'hospitalisation année n-1 (*Activité globale - Source PMSI*)

NB : Mentionner le % ambulatoire

Indicateurs :

	TOTAL RSA
CI_A1	Nb de RSA de médecine (HC)
CI_A2	Nb de RSA de chirurgie (HC)
CI_A3	Nb de RSA d'obstétrique (HC)
CI_A4	Nb de RSA de médecine (ambulatoire)
CI_A5	Nb de RSA de chirurgie (ambulatoire)
CI_A6	Nb de RSA d'obstétrique (ambulatoire)
CI_A7	Nb de séances de chimiothérapie
CI_A8	Nb de séances de radiothérapie
CI_A9	Nb de séances d'hémodialyse
CI_A10	Nb de séances autres
CI_A11	Nb de naissances

CI_A12	Nb d'actes chirurgicaux
CI_A13	Nb d'ACTU
CI_A14	Nb d'actes d'endoscopies
CI_A15	Nb minimum de racines de GHM pour 80 % des séjours

SSR : nombre de RHA sur trois ans

USLD et activités médico-sociales :

Commentaires sur la situation de l'établissement dans sa zone d'attraction ou dans le secteur sanitaire au regard des autres établissements publics ou privés (concurrence, complémentarité, partenariat...) :

L'établissement se trouve à l'Est du département des Bouches du Rhône et occupe une place dans l'articulation territoriale qui regroupe les CH généraux, d'Aubagne, La Ciotat et Allauch en termes d'accueil des urgences psychiatriques et de prise en charge somatique des patients de Valvert.

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

Le Centre hospitalier Valvert est un établissement qui possède de nombreux atouts par sa situation, les compétences déployées et ses champs d'intervention. Les orientations à venir concernent un renforcement de l'offre de soins en addictologie et pour la prise en charge en hospitalisation complète des adolescents et une politique d'investissement en matière de réhabilitation de certaines unités et d'autonomie énergétique, notamment.

VI- EQUIPEMENTS ET PLATEAU TECHNIQUE *Lits et places installés – (Source SAE)*

Indicateurs :

CI_AC1	Nb de lits installés en médecine
CI_AC2	- dont lits de soins intensifs
CI_AC3	- dont lits de surveillance continue
CI_AC4	- dont lits de réanimation
CI_AC5	Nb de places installées en médecine
CI_AC6	Nb de lits installés en chirurgie
CI_AC7	Nb de places installées en chirurgie
CI_AC8	Nb de lits installés en obstétrique
CI_AC9	Nb de places installées en obstétrique

Plateaux techniques – (Source SAE)

Indicateurs :

CI_E1	Nb de scanners
CI_E2	Nb d'IRM
CI_E3	Nb de TEP-SCAN
CI_E4	Nb de tables de coronarographie
CI_E5	Nb de salles d'intervention chirurgicale
CI_E6	Niveau de la maternité
CI_E7	Nombre de B (B et GHN à partir de 2009)

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Etablissement dont la situation financière est saine (les ratios financiers respectent les normes prudentielles) qui permet de développer un programme d'investissement important. Le CH Valvert participe activement à la filière psychiatrique du GHT.

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 :

direction du centre hospitalier

Le directeur général de l'ARS