

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 – 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)

3 CN

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

L'EHPAD de Cueil 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

Statut de l'établissement :

☒ Autonome

☐ Non autonome. Collectivité de rattachement :

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

Mme MALLOT Bernadette, directrice générale du CH Montluçon-Néris-les-Bains
et à compter du 16 janvier 2023, Monsieur BEAUVAIS Patrice, directeur délégué CH Montluçon-Néris-les-Bains

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.

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 ;
- Inscription dans un projet de télémédecine 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 sur un territoire en cours de couverture par une nouvelle CPTS.

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, qui pourra être travaillée en synergie avec d'autres établissements et avec la CPTS.

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) nouvellement créé.

Le projet d'établissement et le CPOM font aussi partie des travaux qui seront à entreprendre dans les deux années à venir.

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

Mme MALLOT Bernadette, Directrice générale du CH de Montluçon-Néris-les-Bains

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

Mme VALMORT Isabelle, Cheffe du Pôle Autonomie et addictologie,
Mme DUFOUR Justine, Responsable du service personnes âgées.

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre** : oui (mis à jour en 2021, sauf projet d'établissement (2014 – 2019))
- **Evaluation interne réalisée en 2019**
- **Evaluation externe réalisée en 2014**

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 être en 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.

Son CPOM arrivé à échéance en 2022, et prorogé jusqu'au 31/12/2023, devra être renouvelé en 2024.

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

Il a également engagé la démarche en 2019 pour obtenir le label humanité.

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).

Un cadre de santé 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

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

- équipe mobile de psychiatrie

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

Principaux projets à conduire :

Mettre en place 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.

Projet d'établissement : évaluation du projet arrivé à échéance en 2019, et élaboration d'un nouveau projet incluant le projet de soins.

CPOM 2018-2022, prorogé jusqu'au 31/12/2023 : évaluation à réaliser en vue de son renouvellement (programmation en 2024)

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.

Développement de la fréquentation de l'accueil de jour.

Recrutement et fidélisation des personnels : postes vacants et recours à l'intérim important depuis 2021 qui pèse sur le budget.

Gouvernance : organisation des astreintes à revoir, avec projet à travailler sur une éventuelle mutualisation.

Circuit du médicament : évaluation du fonctionnement externalisé actuel à réaliser (convention établie pour un an avec l'officine de ville, arrivant à échéance en décembre 2022)

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 délivrées 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. Dynamiques à retravailler suite à la période de crise sanitaire et d'intérim de Direction.

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

Projet d'établissement à revoir, incluant le projet de soin.

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

CPOM 2018/2022, prorogé jusqu'au 31/12/2023 : bilan à réaliser en prévision de son renouvellement (programmé en 2024)

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	COMPTE ADMINISTRATIF 2020	EPRD 2021	COMPTE ADMINISTRATIF 2021
Groupe I	573 982	584 100	592 151
Groupe II	3 845 618	4 037 899	4 037 899
Groupe III	470 653	461 703	484 671
Groupe IV			
Total	4 889 386	5 083 702	5 114 722

RECETTES	COMPTE ADMINISTRATIF 2020	EPRD 2021	COMPTE ADMINISTRATIF 2021
Groupe I	4 552 145	4 661 359	4 741 338
Groupe II	308 096	274 838	286 138
Groupe III	28 174	73 751	96 984
Total	4 888 417	5 009 949	5 124 460

Pour les EHPAD :

- Montant des budgets hébergement et dépendance : 2,475 M€
- Montant du budget soins : 1,921 M€

Commentaires sur la situation budgétaire :**Résultat comptable 2021 : 9 738,64 euros****Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) : 0**▪ Plan de financement de l'exercice « N »*Pour les dépenses :*

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
50 000	125 962

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
60 000	231 828		23 291

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute : 5,23 en 2020 et 3,92 en 2021

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

Durée apparente de la dette : 4,56 (2020) et 3,54 (2021)

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

Pas de programme lourd initié

- **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux 0,95 ETP

- dont médecin coordonnateur 0,50 ETP

ETP non médicaux : 81,96 ETP

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) 4,00 ETP
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 67,66 ETP (dont 1 cadre de santé)
- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 1,00 ETP
- dont personnel médico-techniques
- dont personnel de rééducation : 1,30 ETP
- dont personnels techniques ouvriers : 8,00 ETP

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

Difficulté de recrutement depuis la crise sanitaire et 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 : 13,32 % en 2021

Taux de turn-over :

Nombre moyen de jours de formation par agent : 2.2 (PNM hors promo prof)

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 31 345

Taux d'occupation en n-1 : 91,38 %

Derniers GMP/PMP validés : 800.53 GMP 243 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.
Les entrées proviennent soit du domicile, soit en sortie d'hospitalisation.

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

L'occupation des places d'hébergement temporaires est parfois difficile.
L'accueil de jour n'est pas à un taux d'occupation tel qu'il avait été défini (ralentissement puis arrêt pendant les phases de confinement et reprise difficile)

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.

Les prix de journée sont raisonnables

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

Le directeur général de l'ARS/ Le représentant de l'Etat dans le département de l'Allier