

**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  
Site Les pierres étoilées situé à Sennecey le Grand – 75 lits  
Site Pailloux Haumonte situé à St Ambreuil – 61 lits  
EHPAD Public autonome, membre du GCSMS des EHPAD du Sud Bourgogne Franche-Comté

**Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :**

EHPAD fusionné depuis le 1<sup>er</sup> 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)*

3

**Situation géographique, environnement, moyens de communication :**

L'Etablissement est situé à mi-parcours environ de l'axe Chalon sur Saône - Tournus

**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**

136 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  
61 lits sur le site de Saint-Ambreuil

**Statut de l'établissement :**

☒ Autonome

☐ Non autonome. Collectivité de rattachement :

**Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :**

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

Monsieur Jean-Claude NICOLAS, Président du Conseil d'Administration

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

Directeur  
1 cadre de santé sur le site de Sennecey-le-Grand (sur le départ - mutation)  
1 Infirmière coordinatrice sur le site de Saint-Ambreuil  
1 Cadre administratif (AAH), poste vacant, donc responsabilités à définir

## 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 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 :**

Madame Audrey HILAIRE, directrice actuelle de l'EHPAD  
Nathalie PASQUIER, Chargée de mission, Direction de l'Autonomie ARS Bourgogne Franche Comté

### **Personne à contacter à l'agence régionale de santé :**

Jean Sébastien HEITZ, Responsable territorial, Direction de l'Autonomie ARS Bourgogne Franche Comté [jean-sebastien.heizt@ars.sante.fr](mailto:jean-sebastien.heizt@ars.sante.fr)

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre :** OUI
- **Evaluation interne réalisée ou en cours :** la dernière évaluation interne a été présentée aux instances en juin 2021
- **Evaluation externe réalisée ou en cours :** la dernière évaluation externe date de 2014. La prochaine évaluation externe doit être transmise à l'ARS et au Conseil Départemental au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2025.

## 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...)

Capacité à gérer plusieurs sites

Capacité en matière de suivi de travaux et d'investissements

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

Pilotage financier des EHPAD

Règle de gestion des ressources humaines

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

Polyvalence

Aptitude au pilotage financier

Aptitude à l'innovation et à la conduite de projets

Aptitude au management opérationnel de proximité

Dynamisme

Aptitude à la négociation

Capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci

Aptitude à la conduite du dialogue social

### III - MISSIONS ET ACTIVITES

#### **Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :**

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

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

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

Poursuivre la participation et la coopération dans le cadre du GCSMS Sud Bourgogne

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

Favoriser l'équilibre budgétaire et assurer en particulier une maîtrise des dépenses de groupe 2

Mettre en œuvre la nouvelle évaluation qualité des ESSMS

Assurer le suivi du contrat de retour à l'équilibre financier (CREF) qui sera signé fin mai 2023

#### **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
- A terme, conduite d'un projet de restructuration globale des 2 sites.

#### 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

#### 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<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022  
Renouvellement programmé pour le 1<sup>er</sup> 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 (2021)

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (2020)	EPRD (2021)	COMPTE ADMINISTRATIF (2021)
Groupe I	800 558.76	783 530	881 320.92
Groupe II	4 709 643.69	5 085 201.19	5 009 908.96
Groupe III	937 499.39	917 727	904 602.11
Total	6 447 701.84	6 786 458.19	6 795 831.99

RECETTES	COMPTE FINANCIER (2020)	EPRD (2021)	COMPTE FINANCIER (2021)
Groupe I	5 958 139.40	6 445 054.63	9 007 061.33
Groupe II	274 395.48	209 089.42	335 517.99
Groupe III	108 321.45	132 314.14	161 292.40
Total	6 340 856.33	6 786 458.19	6 503 871.72

#### Pour les EHPAD :

- Montant du budget hébergement 2022 : 3 273 172€
- Montant du budget dépendance 2022 : 858 061.38€
- Montant du budget soins 2022 : 2 136 279.37€

#### 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) : - 291 960.27€ (2021)

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

- Plan de financement de l'exercice « N »  
2022

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
185 004.88€	274 910.70€

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
800 000€	404 964.12€	0€	38 855.29€

**Indicateurs de performance financière :**

Taux de marge brute n-2/n-1 : 6.47% (2020) / 0.45% (2021)

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

2020 : 137 392.78€

2021 : - 210 600.63

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 de la signature d'un CREF, prévue début juin 2023

Projet de restructuration globale de l'Etablissement à prévoir.

- **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 Cadres de santé

- dont personnels ASHQ : 27 ETP et 4.42 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 qu'habituellement en 2022 et début 2023, mais l'équipe est de nouveau au complet.

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

**Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :**

**Taux d'absentéisme** : 14%

**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 (2021) : 47 927 journées

Taux d'occupation en n-1 : 96.55%

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 chalon nais 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 connaît une situation financière très dégradée ayant conduit à bénéficier d'un audit organisationnel et financier puis un CREF, en cours et qui sera finalisé le 1<sup>er</sup> juin 2023.

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

## **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 :**

Madame Audrey HILAIRE, directrice en poste Mail : <a href="mailto:direction@ehpad-sennecey-st-ambreuil.fr">direction@ehpad-sennecey-st-ambreuil.fr</a>
---