

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 :

Préciser la commune, la raison sociale, la nature juridique : communal, intercommunal ; Le type d'établissement : EHPAD, IME...

EHPAD de Nédonchel

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Sans objet

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'établissement est situé sur la zone de proximité de l'Arrageois dans le département du Pas-de-Calais, rue d'Aire, 62650 NEDONCHEL

Type de population accueillie :

Services autorisés et nombre de lits/places

Statut de l'établissement :

☒ **Autonome**

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

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

M. Bruno PETIT – Directeur EHPAD de Steenbecque et Haverskerque

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

M. Frédéric DIAZ, Maire de la commune depuis 2020

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le directeur général de l'agence régionale de santé ou le représentant de l'Etat dans le département)

Etablissement Hébergeant des Personnes Agées Dépendantes, public autonome, d'une capacité autorisée de 83 lits d'hébergement permanent dont 15 dédiés à la prise en charge des personnes atteintes de maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés, et un PASA de 14 places.

Locaux complètement reconstruits en 2017.

Les objectifs inscrits au CPOM 2018/2022 de l'établissement sont les suivants :

- En matière de gouvernance interne = mettre en place le DUD, réactualiser ou mettre en place les outils internes (procédures, tableaux de suivi...), faire du projet d'établissement l'outil de pilotage interne, formaliser la politique de GPEC (outils, procédures et fiches de poste à actualiser et ou formaliser), poursuivre le plan de formation sur un mode pluriannuel, mettre en œuvre une politique de promotion de la qualité de vie au travail
- En matière de politique globale de prise en charge = actualiser les outils de la loi du 2 janvier 2002, formaliser la politique globale de la structure en matière de prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance, structurer la démarche de projet individualisé
- En matière de qualité des soins = mettre en œuvre les conclusions de l'audit interne mené sur la prise en charge soignante, formaliser les missions des référents thématiques, mettre en œuvre le projet de soins, poursuivre la mise en œuvre des prise en charge non médicamenteuses, améliorer les prises en charge des fins de vie
- En matière de parcours territorialisés = déployer les partenariats nécessaires et améliorer la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés

Au-delà de ces objectifs stratégiques inscrits au CPOM, la direction est appelée à continuer le travail initié par la Direction par intérim afin de faire suite à deux inspections :
dans les suites d'une inspection effectuée fin 2019 relative à la gouvernance, il est attendu la mise en œuvre de différentes mesures afin de restructurer le pilotage et le fonctionnement général de la structure, de redéfinir les règles de gestion RH et d'organisations de travail tout en veillant à restaurer les conditions d'un climat social de qualité et de renforcer la coordination des acteurs ainsi que l'affectation des moyens au service de la qualité des prises en charge.
Dans les suites d'une inspection réalisée en 2021 relative à la bientraitance, il est attendu une amélioration du circuit du médicament, de travailler un projet d'établissement intégrant le projet médical ainsi qu'à la qualité et à la gestion des risques, et de continuer à améliorer le climat social.

Par ailleurs, l'établissement se trouvant dans une situation financière dégradée, la direction est appelée à travailler au rééquilibrage des comptes.

Personne à contacter à l'agence régionale de santé :

Mme Delphine IGNACE
Responsable pôle de proximité 62 (DOMS) - ARS Hauts-de-France
delphine.ignace@ars.sante.fr

Mme Mathilde COQUET
Gestionnaires des personnels de direction FPH (DOS) - ARS Hauts-de-France
ars-hdf-directeurs-fph@ars.sante.fr

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : PE 2018/2022**

- **Evaluation interne réalisée ou en cours** : évaluation externe réalisée en 2013 et évaluation interne en 2014. En parallèle, l'ARS a octroyé un financement dans le cadre de l'AMI QVT d'octobre 2020 afin de travailler sur les risques psycho-sociaux et la mise à jour du DUERP

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 :

Expérience dans la gestion d'un EHPAD ou un établissement médico-social souhaitée,

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

Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales

Connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées

Connaissance dans la gestion financière (Plan Pluriannuel d'Investissement, EPRD....)

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

Aptitude avérée au dialogue social et à l'accompagnement managérial

Compétences en conduite de projet
Compétences relatives à la gestion financière dans un environnement dégradé

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Dans le cadre du document de délégation, la direction de l'EHPAD est chargée

De la conduite et mise en œuvre du projet d'établissement

De la gestion et l'animation des ressources humaines

De la gestion budgétaire, financière et comptable de la structure

De la coordination avec les institutions et intervenants extérieurs

Principaux projets à conduire :

Mise en place et suivi du plan d'actions suite aux missions d'inspection en matière de gouvernance/ pilotage, d'organisation / fonctionnement de la structure et de qualité de prise en charge des résidents.

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)

<https://www.hauts-de-france.ars.sante.fr/le-projet-regional-de-sante-hauts-de-france-2018-2028?parent=2365>

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

<https://www.hauts-de-france.ars.sante.fr/diagnostic-territorialise-de-sante-de-la-region-des-hauts-de-france?parent=4805>

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

SANS OBJET

Projet d'établissement :

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

PE 2018/2022

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

Signé pour la période 2018/2022

Appartenance à une direction commune :

Objet : SANS OBJET

Créé le :

Nombre de membres :

Nombre total de sites et distance entre chacun :

Un seul site

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Objet :

Créé le :

Nombre de membres :

Autre forme de coopération (à préciser) :

Travail en réseau engagé avec les directions des EHPAD de CROISILLES, AUBIGNY, VITRY en ARTOIS, LILLERS = formations communes, animations communes, intérim lors des congés...

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	ERRD (n-2) 2020	EPRD (BP) (n-1) 2021	ERRD (n-1) 2021
Groupe I	682 274,92	483 071,89	761 127,43
Groupe II	2 556 631,98	2 471 417,30	2 701 21,58
Groupe III	856 505,69	858 922,00	1 316 051,35
Groupe IV			
Total	4 095 412,59	3 813 411,19	4 817 300,36

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	3 710 841,90	3 596 591,19	
Groupe II	199 373,06	88 446,96	
Groupe III	195 256,86	128 373,04	
Groupe IV			
Total	4 105 471,82	3 813 411,19	

(Montant par titre en M€)

Pour les EHPAD (2 021):

- Montant du budget hébergement : 2 886 482,25
- Montant du budget dépendance : 649 159,77
- Montant du budget soins : 1 358 408,15

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable 2021: - 753 775,53 €

L'exercice 2021 présente une situation fortement dégradée comparativement aux années précédentes en raison d'un non-respect du principe de sincérité budgétaire auparavant.

- Plan de financement de l'exercice « N »

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
	247 604,48 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)

Indicateurs de performance financière : ERRD 2021

Thèmes & intitulés (valeurs indicatives)	Mode de calcul	Valeur de l'indicateur pour 2020	Valeur de l'indicateur pour 2021
1. Endettement à moyen et long terme			
1.1. Indépendance financière (<50%)	$\frac{\text{Emprunts (comptes 16 hors c/165, c/1688 et c/169)} \times 100}{\text{Financements stables du FRI (hors amortissements cumulés)}}$	59,02%	0,00%
1.2. Apurement de la dette (>2)	$\frac{\text{Immobilisations nettes amortissables}}{\text{Dettes financières à moyen et long terme}}$	1,36	0,00
1.3. Durée apparente de la dette	$\frac{\text{Emprunts (comptes 16 hors c/165, c/1688 et c/169)}}{\text{CAF}}$	65,13	-28,14
2. Patrimoine immobilier			
2.1. Vétusté des immobilisations (1)	Solde créditeur des comptes 28 Solde débiteur des comptes 21 correspondants		
Construction		0,18	0,00
Installations techniques, matériel et outillage		0,83	0,00
Autres immobilisations corporelles		0,39	0,00
3. Equilibres du bilan			
3.1.a. Fonds de roulement en jours d'exploitation			
Fonds de roulement d'investissement (FRI)	$\frac{\text{FRI ou FRE ou FRNG} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	270,22	0,00
Fonds de roulement d'exploitation (FRE)		37,26	0,00
Fonds de roulement net global (FRNG)		307,49	0,00
3.1.b. Besoin en fonds de roulement en jours d'exploitation	$\frac{\text{BFR} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	58,27	0,00
3.1.c. Trésorerie en jours d'exploitation	$\frac{\text{Trésorerie} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	249,22	0,00
3.2. Réserve de couverture du BFR en jours d'exploitation	$\frac{\text{Solde des comptes 141 et 10685} \times 365 \text{ j.}}{\text{Total classe 6 (charges décaissables uniquement)}}$	6,51	0,00
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.)	$\frac{(\text{Solde débiteur comptes 41}) \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des produits (comptes 70 et 73)}}$	0,00	0,00
4.3. Dettes fournisseurs (< 45 j.)	$\frac{(\text{Solde créditeur comptes 401}) \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des charges (comptes 60 à 62) (2)}}$	3,34	0,00
4.4. Dettes sociales et dettes fiscales	$\frac{(\text{Solde créditeur comptes 43 et 44}) \times 365 \text{ j.}}{\text{Total des charges (comptes 63 et 645 à 647)}}$	0,00	0,00
5. Autres	-		
5.1 Taux de CAF (5 à 10%)	$\frac{\text{CAF} \times 100}{\text{Total classe 7 (sauf c/775, c/777, c/7781 et c/78) - c/709 et c/713}}$	3,51%	-8,07%
5.2 Taux de réserve de compensation des déficits	$\frac{\text{Réserve de compensation des déficits (c/10686 ou c/106856)} \times 100}{\text{Total classe 7 (sauf c/76, c/77, c/786 et c/787) - c/709 et c/713}}$	1,43%	0,00%
5.3 Taux de marge brute	$\frac{(\text{Comptes 70 à 75 - comptes 60 à 65}) \times 100}{\text{Comptes 70 à 75 - c/ 709 et c/713}}$	7,32%	-3,80%

(1) Hors comptes 23

(2) Hors comptes 709 et 713 inscrits dans les charges du groupe I

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

• **Les ressources humaines ERRD 2021**

PERSONNEL	Emploi permanent (P) / temporaire (T)	Nombre d'ETP inscrits à l'EPRD 2021 (1)	Nombre d'ETP
DIRECTION - ADMINISTRATION			
		5,00	7,00
	P	5,00	4,00
	T	0,00	3,00
CUISINE - SERVICES GENERAUX - Diététicien			
		8,21	12,00
	P	6,00	9,00
	T	2,21	3,00
ANIMATION - SERVICE SOCIAL			
		2,00	2,50
	P	1,00	2,00
	T	1,00	0,50
ASH - agents de service affectés aux fonctions de blanchissage, nettoyage et service des repas			
		22,71	15,00
	P	13,00	11,00
	T	9,71	4,00
AIDES SOIGNANTS, AIDES MEDICO-PEDAGOGIQUES ET ACCOMPAGNANTS EDUCATIFS ET SOCIAUX			
		24,00	22,00
	P	24,00	22,00
	T	0,00	0,00
PSYCHOLOGUES			
		0,40	0,40
	P	0,40	0,40
	T	0,00	0,00
INFIRMIERS			
		7,00	5,50
	P	6,00	5,00
	T	1,00	0,50
MEDECIN			
		0,11	0,40
	P	0,11	0,40
	T	0,00	0,00
TOTAL		69,43	64,80

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

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme :

Taux de turn-over :

Nombre moyen de jours de formation par agent :

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 29 339

Taux d'occupation en n-1 : 97,12%
Derniers GMP/PMP validés : 720/175

Convergence tarifaire en cours : 52,04 (99,99 % de la dotation plafond)

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... :

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

VII- SYNTHSE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

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, convention tripartite, CPOM, compte administratif n-1, rapport de la chambre régionale des comptes, bilan social...

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

M. Bruno PETIT – Directeur par intérim