

**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 :**

**MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE LES QUATRE VENTS**

Deux sites :

Rue de la Haute Garenne  
42400 SAINT-CHAMOND

1094 rue de la Péronnière  
42320° LA GRAND-CROIX

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

Néant

**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)*

2,8 hors classe / 3 classe normale

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

Les deux sites sont situés dans la Vallée du Gier, à proximité de l'autoroute St-Etienne-Lyon, au pied du Parc Régional du Pilat.

**Type de population accueillie :**

Personnes adultes en situation de handicap de différentes origines : cérébro-lésions, maladies neurodégénératives, troubles du spectre autistique, troubles du comportement, polyhandicap...

**Services autorisés et nombre de lits/places**

96 places autorisées dont 3 places en semi-internat et 1 place d'accueil temporaire.

**Statut de l'établissement :**

☒ Autonome

☐ Non autonome. Collectivité de rattachement :

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

Madame DESSERTAINE Gaëlle

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

Monsieur FRANÇOIS Luc, Maire de la Commune de la Grand-Croix, 42320

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

DIRECTEUR

Attachée d'Administ. Hospit  
Pôle Administratif et Financier

Cadre socio-éducatif supérieure  
Pôle Prestations usagers

Technicienne Sup Hospitalière  
Pôle Patrimoine, Travaux, maintenance

## II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

### Enjeux stratégiques à l'échelle du territoire :

S'agissant de l'offre médico-sociale handicap avec hébergement et médicalisée, le département de la Loire compte 14 FAM dont un dédié à l'accueil temporaire et 5 MAS dont 2 mono-établissement (1 seul établissement géré par le gestionnaire). La MAS les quatre vents, située dans la vallée du Gier est mono-établissement.

La MAS Les Quatre Vents, en tant que mono-établissement ne disposant pas de l'appui de fonctions support centralisées du type « établissement siège », doit pouvoir développer des partenariats et coopérations, particulièrement autour de la question des ressources humaines, dans un contexte de tensions en lien avec la raréfaction de la ressource.

Par ailleurs, au vu des profils accueillis, les coopérations avec les services de psychiatrie ligériens ou hors département (notamment CHS) sont à développer et consolider.

La démarche réponse accompagnée pour tous, initiée sur le département dès 2016, doit être portée par l'ensemble des opérateurs ligériens. La MAS Les Quatre Vents est partie prenante de la démarche depuis plusieurs années en participant régulièrement aux Groupes Opérationnels de Synthèse, mais aussi aux concertations inter-partenariales de premier niveau (hors GOS) visant à co-construire des réponses afin d'éviter les ruptures de parcours. La Communauté 360 structure cette collaboration qui repose sur la proactivité des partenaires.

La question de la fluidité des parcours, dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie, fait également partie des priorités de l'action publique sur le territoire. Il s'agit donc de réfléchir à des modalités d'accompagnement adaptées au bénéfice des personnes handicapées vieillissantes mais aussi des jeunes adultes maintenus en IME au titre de l'amendement Creton.

### Enjeu stratégique à l'échelle de l'établissement

La Maison d'Accueil Spécialisée est un **établissement public autonome**, lieu d'hébergement et de soins pour des adultes lourdement handicapés et est caractérisée par une diversité des profils accompagnés : maladies dégénératives, SEP, cérébro-lésion, maladies psychiques chroniques, autisme, polyhandicap, handicaps graves associant déficience mentale sévère ou profonde entraînant une restriction de l'autonomie, et des possibilités de perception, d'expression et de relation.

MAS Polyvalente, l'établissement accueille des situations complexes avec troubles du comportements (comportements défis) et nécessitant un renfort éducatif.

L'établissement dispose d'une couverture infirmière 24h/24 et à ce titre, accueille des personnes en situation de handicap avec des besoins en soins importants comme notamment les soins de gastrostomie, de jéjunostomie ou de trachéotomie.

Au vu des publics accueillis, l'établissement doit pouvoir s'ouvrir sur les ressources externes à l'établissement en développant les partenariats nécessaires aux réponses apportées aux besoins des usagers et à l'individualisation des prestations d'accompagnement proposées.

La question des ressources humaines, particulièrement médicales et paramédicales, constitue également un enjeu important auquel doit faire face l'établissement, dans un contexte de raréfaction de la ressource.

La formation des professionnels et leur accompagnement au changement autour des spécificités de certains profils (troubles du comportement importants, vieillissement, ...) sont également à développer.

La démarche qualité est portée par la cadre supérieure pour les questions relatives à la prestation aux usagers et par la technicienne supérieure pour les questions en lien avec la qualité de vie au travail ou les risques professionnels. La structuration du pôle qualité initié en 2018 est à maintenir et à poursuivre.

Concernant l'allocation de ressource, l'établissement est correctement doté. Il s'agit donc de maintenir l'équilibre de l'établissement en développant le contrôle de gestion.

Sur le plan immobilier, l'établissement est installé sur deux sites : Saint-Chamond (vétuste) et Grand-Croix.

La MAS les 4 vents est propriétaire du site de Saint Chamond et locataire pour le site de La Grand-Croix.

Le récent site de Grand-Croix, ouvert en 2016 est impacté par des malfaçons. Des études et expertises ont été réalisées pour décliner un plan d'action entre les différents opérateurs. Les travaux de remise en état devraient se poursuivre sur l'année 2023.

La question d'un regroupement des deux sites sur le site de la Grand-Croix est engagée. Les démarches initiées dans le cadre de ce projet devront être poursuivies en 2023.

Enfin les travaux relatifs à la négociation d'un premier Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens sont programmés en 2023 pour un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

Madame LEDIN Fabienne  
Responsable Pôle Autonomie  
ARS Auvergne-Rhône-Alpes

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

Madame LEDIN Fabienne  
Responsable Pôle Autonomie  
Délégation de la Loire  
04 26 20 90 72

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre :**
  - Livret d'accueil rédigé en 2022
  - Contrat de séjour rédigé en 2022
  - Règlement de fonctionnement rédigé en 2022
  - Démarche du Projet personnalisé développée
  - Préprojet d'avenir rédigé en 2021 : Projet d'établissement à rédiger en 2023
- **Evaluation interne réalisée ou en cours :**
  - Dernière évaluation réalisée en 2013
  - Prévue en 2023 en lien avec le prochain référentiel d'évaluation interne (et externe) de la HAS
- **Evaluation externe réalisée ou en cours :**
  - Dernière évaluation réalisée en 2015

## 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 :

Une expérience de direction en MAS serait un atout notamment avec des capacités d'analyses proactives sur l'évolution des handicaps et des besoins des personnes : personnes avec troubles importants du comportement, personnes cérébro-lésées, personnes handicapées vieillissantes....

Etre en capacité d'intégrer les modalités d'accueil des personnes en situation de handicap à la MAS au sein d'une logique de filière.

De plus, une expérience en conduite de projet architectural faciliterait la prise en compte des enjeux inhérents au regroupement des 96 places sur un seul et même site : La Grand-Croix.

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

Dynamisme pour manager et faire aboutir les projets visant : l'amélioration du service rendu aux résidents, le développement des compétences professionnelles des agents, le maintien de relations sociales équilibrées, ainsi que l'ouverture sur la cité et le développement de partenariats.

Bonne connaissance du secteur médico-social, et plus particulièrement du statut de la Fonction Publique Hospitalière.

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

Forte capacité de travail et de mise en œuvre d'un management adapté aux enjeux.

Posture professionnelle affirmée, sens des valeurs du service public.

Sens des relations publiques avec les partenaires, les élus...

Maîtrise de la communication.

Aptitude à la négociation et à la médiation.

Prendre appui sur des expériences organisationnelles d'établissement précédentes pour réadapter la structuration de la MAS LES QUATRE VENTS aux nouvelles contraintes.

### III - MISSIONS ET ACTIVITES

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

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

La MAS LES QUATRE VENTS accueille des personnes en situation de handicap adultes selon les orientations fixées par la MDPH. Celles-ci peuvent être prononcées en aval d'une hospitalisation, lors de réorientations en provenance d'autres établissements médico- sociaux ou en sortie de domicile.

C'est la seule MAS Publique autonome du Département de la Loire.

La mission du directeur est de développer des coopérations avec des partenaires du territoire selon les besoins identifiés (recours à la psychiatrie notamment sur la question des troubles du comportement, recours à des unités mobiles thématiques : hygiène, soins palliatifs... et recours à des compétences en matière de soins dans le handicap.) L'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap semble conditionnée par le développement de ces partenariats.

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

En terme d'organisation, la MAS est structurée avec un encadrement supérieur et un encadrement de proximité manageant directement les 9 lieux de vie.

L'encadrement supérieur est structuré autour de trois pôles :

- une attachée d'administration manage les ressources humaines et les affaires économiques et financières.
- une technicienne supérieure hospitalière (TSH) manage le secteur patrimoine et travaux.
- une cadres socio-éducative supérieure manage le secteur des prestations aux usagers (prestations médico-sociales, prestations d'hôtellerie et de blanchisserie...).

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

#### **Coopérations :**

- Coopération avec le service de Médecine Physique et de Réadaptation du CHU de Saint-Etienne ;
- Coopération en cours de structuration avec le pôle ADIS de l'hôpital du Vinatier.
- Coopération avec les services HSBD
- Convention en cours avec l'unité mobile de soins palliatifs de l'hôpital du Gier
- Marché en cours avec la pharmacie d'officine de ville pour les deux sites.
- Marché en cours pour la prestation de restauration : nouvel appel à marché à développer en 2023
- Recours à des conventions pour les professions en « tension » à temps partiel : Médecins généralistes libéraux, médecin psychiatre et ergothérapeute.

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

Le directeur met en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies. La politique stratégique a évolué au fil des années et aujourd'hui les réorganisations doivent se faire à coût constant.

Le directeur assure l'interface entre le fonctionnement de l'établissement et l'Agence Régionale de Santé qu'il informe régulièrement des difficultés rencontrées dans l'exercice de ses missions.

### **Principaux projets à conduire :**

**1) Suivre le plan d'actions de remise en état des suites des malfaçons du site de grand-croix :**

- suivi des études
- suivi des travaux

**2) Rédiger le projet d'établissement se traduisant par un projet de construction visant à déplacer les 51 résidents du site de Saint-Chamond sur le site de la Grand-Croix**

- prendre appui sur le pré-projet d'établissement et élaborer le projet d'établissement sur un mode participatif,
- poursuivre les démarches engagées pour rendre possible la construction sur le site de La Grand-Croix : Conditions légales du regroupement définies ; Mise en œuvre des démarches nécessaires
- conduire l'étude de faisabilité puis le programme des travaux et suivre les différentes phases,
- construire le plan pluriannuel d'investissement,
- Suivre la mise en œuvre.

**3) Conduire les négociations CPOM, passage à l'EPRD et poursuite du contrôle de gestion interne initié en 2021/2022**

**4) Faire vivre la politique en matière RH et s'appuyant sur les lignes directrices de gestion et les actions initiées en 2022**

- Suivi du plan d'actions issu du travail 2022
- Développement des parcours d'intégration
- Formations thématiques inter établissement
- Développement des projets innovants en lien avec la sécurisation des environnements de travail
- Poursuivre la démarche engagée en 2022 de résorption de l'emploi précaire

**5) Développer la fluidité des parcours des usagers dans un principe d'animation du territoire :**

Développement de partenariats entre établissements, Accueil temporaire renforcé, Accueil de cas complexes stabilisés

#### 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 SROMS impulse les parcours de santé tournés vers l'inclusion en milieu ordinaire et l'accès au droit commun**

- Mise en place d'une politique de prévention en faveur des personnes en situation de handicap ;
- Accès aux soins des personnes en situation de handicap ;
- Repérage, dépistage et diagnostic des troubles du développement et accompagnement précoce ;
- Accès à une qualification et à l'emploi, maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Accès à l'habitat inclusif pour les personnes en situation de handicap ;
- Renforcement de l'offre d'accueil et d'accompagnement spécialisée aux handicaps nécessitant un étayage renforcé ;
- Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap ;
- Adapter les modes d'intervention aux évolutions des besoins des personnes en situation de handicap.

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

S'agissant de la MAS les Quatre Vents, les objectifs sont à orienter vers :

- Renforcer l'offre d'accueil et d'accompagnement spécialisée aux handicaps nécessitant un étayage renforcé : étayage sanitaire, favoriser le parcours de vie des personnes polyhandicapées par le développement, en proximité, de réponses modulaires, coopératives et évolutives.
- Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap : Prévenir l'impact de la perte d'autonomie sur la déficience et créer une offre de prévention et d'accès aux soins pour les personnes à domicile et en établissement ; renforcer l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes relevant du secteur du handicap ou du secteur des personnes âgées.
- Adapter les modes d'intervention aux évolutions des besoins des personnes en situation de handicap : approche par les besoins de la personne et réponses diversifiées et modulaires ; déploiement du dispositif réponse accompagnée pour tous ; accompagner et soutenir l'évolution des pratiques professionnelles par la formation et avec l'appui des ressources régionales organisées en méta réseau – réseau des réseaux).

Les travaux relatifs à la négociation du premier CPOM ARS/MAS Les Quatre Vents se dérouleront tout au long de l'année 2023 en vue d'une signature au 31/12/2023 pour un effet au 01/01/2024.

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

Non concerné.

**Objectifs du PDAHI et situation de l'établissement au regard de ces priorités**

Non concerné.

**Projet d'établissement :**

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

Le précédent projet d'établissement (2009-2015) est devenu caduque.

En 2016, 3 mois après l'ouverture du site de La Grand-Croix, un sinistre en lien avec un dégât des eaux est survenu sur un lieu de vie. Le lieu de vie a été fermé et n'a pu réouvrir qu'en janvier 2023.

En parallèle en 2018, une Direction commune s'est mise en place avec le FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE/FOYER DE VIE DU PILAT en ouvrant des perspectives nouvelles sur une filière potentielle « handicap public ». Cette direction commune a été interrompue le 1<sup>er</sup> novembre 2021.

La crise sanitaire n'a pas été propice au redémarrage des travaux sur le projet d'établissement.

Ces trois éléments ont retardé la réécriture du projet d'établissement.

En 2021 la directrice a rédigé un projet d'avenir basé sur des constats en matière de besoins du territoire, de besoins et d'évolution de la population accueillie ou à accueillir, ainsi que de l'analyse des ressources internes à la MAS les 4 vents. Ce préprojet constitue une base pour la réflexion à réengager en matière de projet d'établissement.

La priorité du nouveau directeur sera de coordonner les travaux du nouveau projet d'établissement qui devra être ancré dans des constats réactualisés des besoins. Sa traduction devra s'opérationnaliser dans le projet de construction sur le terrain du site de La Grand-Croix visant à regrouper les 96 personnes accueillies dans l'optique d'optimiser les ressources et rendre plus efficient le fonctionnement.

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

Le CPOM, initialement prévu en 2021 a été reporté du fait de la crise sanitaire.

**Appartenance à une direction commune :** Néant

#### Nombre total de sites et distance entre chacun :

La MAS LES QUATRE VENTS comprend deux sites :

- la MAS de La Grand-Croix
- la Mas de Saint-Chamond

Les deux sites sont distants d'une dizaine de kilomètres.

**Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :** Néant

**Autre forme de coopération (à préciser) :** Néant

### V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

#### V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif (CA 2022)

CHARGES	C.A. (n-2 : 2021)	BP alloué (n-1 : 2022)	C.A. (n-1 : 2022)
Groupe I	945 048,34	1 084 831,11	907 250,13
Groupe II	6 454 773,08	6 910 677,52	7 070 493,23
Groupe III	1 267 860,12	1 186 773,83	1 398 267,86
Reprise déficit N-1	/	52 955,89	52 955,89
<b>Total</b>	<b>8 667 681,54</b>	<b>9 235 238,35</b>	<b>9 428 967,11</b>

  

RECETTES	C.A. (n-2 : 2021)	BP alloué (n-1 : 2022)	C.A. (n-1 : 2022)
Groupe I	7 752 225,07	8 537 956,35	8 571 333,53
Groupe II	722 677,28	565 840,00	704 839,07
Groupe III	120 521,33	131 442,00	286 918,20
<b>Total</b>	<b>8 595 423,68</b>	<b>9 235 238,35</b>	<b>9 563 090,80</b>
Résultat de l'exercice	- 72 257,86		+ 134 123,69

(Montant par titre en €)



- Montant du dernier budget de fonctionnement 'assurance-maladie', dont personnels :

✚ Exercice 2023 : **8 151 839,15 € produits de tarification** (dont crédits ponctuels : 0 €)  
Pour couvrir les **dépenses/personnels : 6 716 645.89 €** (dont crédits ponctuels : 0 €)

✚ Exercice 2022 : **8 537 956,35 € produits de tarification** (dont crédits ponctuels : 691 234,05 €)  
Pour couvrir les **dépenses/personnels : 6 903 9405,46 €** (dont crédits ponctuels : 510 879.06 €)

#### Commentaires sur la situation budgétaire :

**Résultat comptable (n-1 : 2022) : Excédent de 134 123,69€**

**Résultat comptable (n-1 : 2021) : Déficit de 72 257,86€**

Chaque année, la Mas Les Quatre Vents bénéficie de crédits non reconductibles (CNR) venant compléter le budget annuel pérenne. Cette allocation de moyens exceptionnels résulte d'un effort de solidarité intra régionale et vise à soutenir des difficultés particulières (notamment les situations complexes et le surcoût du recours à l'intérim).

#### **Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) : En 2022 :**

-Reprise sur provision CET : 106 087 € suite au départ à la retraite de la précédente directrice

-Provision CET nouvellement constituée : 2 602,21 € + 45100 (par décisions modificatives, pas de cnr)

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

*Pour les dépenses :*

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
<b>222 148,75 €</b> (N-1)	<b>8 952,98 €</b> (dernier exercice)

*Pour les recettes :*

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
<b>0 €</b>	<b>4 939 809</b>	<b>1 104 046</b>	

#### Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : 1.92%

CAF nette mobilisable (CAF–Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour n-2/n-1 : 1.90%

Durée apparente de la dette n-2/n-1 : 0.00

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

*Programmé :*

-Plan d'investissement pluri annuel

- Projet de délocalisation du site de Saint-Chamond

- **Les ressources humaines**

*(ETP des personnels)*

**Effectif total au 31/12/2022 : 136,16 ETP titulaires permanents**

(contre 126,40 ETP en 2021)

**Dont 1,35 ETP médicaux**

(idem en 2021)

- dont médecin généraliste : 0.70 etp et médecin psychiatre : 0.65 etp

**Dont 130,81 ETP non médicaux**

(contre 125.05 en 2021)

- dont 8,87 ETP : personnels de direction & administratifs (dont AAH, ACH) (contre 8 en 2021)
- dont 58,59 ETP : personnels services/soins (dont cadres/santé) & médicot techniques (contre 49.44 en 2021)
- dont 43,06 ETP : personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) (contre 43.21 en 2021)
- dont 1,35 ETP : personnel de rééducation (contre 2.30 en 2021)
- dont 18,94 ETP : personnels techniques ouvriers (services généraux et restauration) (contre 18.10 en 2021)

**& 4 ETP Pool de remplacements** (et recours à l'intérim)

(contre 4 en 2021)

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

En 2021, dans les suites de la crise sanitaire, l'établissement a rencontré de grandes difficultés en matière de recrutement et de fidélisation des personnels. De manière à assurer la continuité de service, il a été nécessaire de faire recours à l'intérim et à la réalisation des heures supplémentaires pour les personnels.

En 2022 la situation s'est stabilisée, même si les équilibres sont fragiles et que le recours à la réalisation d'heures supplémentaires reste nécessaire.

Concernant le personnel infirmier, les difficultés persistent et ont nécessité des réorganisations internes.

**Quelques indicateurs de RH (source bilan social 2021) :****Taux d'absentéisme (hors formation) : 17,60%**

dont

maladie ordinaire / de courte durée 0.73 %

maladie de moyenne durée 8.15 %

maladie de longue durée 2.49 %

maternité/paternité 0.95 %

accident du travail / Maladie professionnelle 5.28 %

congés spéciaux dont les congés sans solde (hors congés payés) 0.59 %

(extrait TDB ANAP 2021)

**Taux de turn-over** : 47% (rapport CA 2021)**Nombre moyen de jours de formation par agent : 3.90** (contre 0,97 en 2021)**V – 2) Activité****Nombre de journées réalisés en (n-1 : 2022) :****27 586 journées d'internat et 536 journées de semi-internat****Taux d'occupation en n-1 :**Activité réalisée les trois derniers exercices clos : (taux d'occupation sur 88 places car 8 gelées depuis fin 2016):

<b>-2022 :</b>	88,92% Internat	84.46% Semi-Internat
<b>-2021 :</b>	89,66% Internat	78,88% Semi-Internat
<b>-2020 :</b>	93.37% Internat	41.49% Semi-Internat

<b>Moyenne</b>	<b>90.50 % Internat</b>	<b>68.28% Semi-Internat</b>
----------------	-------------------------	-----------------------------

Année 2020 : non significative concernant le semi-internat, en raison de la crise sanitaire Covid-19

En raison du sinistre subi en lien avec les malfaçons constatées sur le nouveau bâti du site de Grand-Croix, 8 places financées ont été gelées de novembre 2016 à fin janvier 2023. La remise en œuvre de cette offre est attendue pour janvier 2023 afin de répondre aux demandes en attente dont certaines concernent le public des jeunes adultes maintenus en IME au titre de l'amendement Creton.

**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... :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, une direction commune a été instituée entre la MAS LES QUATRE VENTS et le FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE/FOYER DE VIE DU PILAT afin de créer une filière handicap publique et de construire des équipes supports mutualisées et compétentes chacune dans leur domaine. La rupture de la direction commune rend caduques ces objectifs. Pour autant, il convient de réfléchir à la création de partenariats adaptés pour optimiser le fonctionnement.

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

Un constat est posé sur l'évolution des besoins des personnes en situation de handicap accueillies. Ce constat devra être partagé avec les autorités afin de définir l'évolution des typologies d'activité (quelle est la part du soin dans l'accompagnement et selon les différents handicaps). Cette question devra obligatoirement être prise en compte dans le projet d'établissement et au cours des négociations CPOM.

## **VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES**

**Points forts :**

L'établissement est reconnu depuis de nombreuses années dans l'accueil de personnes en situation de handicap. La MAS est l'établissement le plus médicalisé des établissements de la filière handicap (FV, FAM, MAS). C'est la raison pour laquelle la MAS dispose d'une couverture infirmière 24h/24 et 365 jours par an.

Un plan de formation ambitieux a permis au personnel d'acquérir diverses compétences. Toutefois, à ce jour le turn-over et les difficultés de recrutement pénalisent les démarches engagées d'actualisation des connaissances.

Le travail avec les représentants du Conseil de Vie Sociale et les membres du Conseil d'Administration est constructif. Depuis 2018, une démarche d'ouverture sur la cité a été engagée avec des projets porteurs de création de lien social, notamment à travers les projets culture et santé.

**Points de vigilance :**

La situation de crise fragilise durablement les ressources humaines de la MAS LES QUATRE VENTS, avec un absentéisme important, bien que récemment en baisse. Ce contexte nécessite de faire appel aux agences intérimaires qui facturent leurs prestations à un coût élevé, ce qui a un impact néfaste sur la situation financière de l'établissement.

Les malfaçons, liées à la construction et au sinistre de Simoun sur le site de la Grand-Croix, alliées à la vétusté du bâtiment du site de Saint-Chamond constituent des points de vigilance et de suivi importants.

Afin de travailler sur l'avenir de l'établissement, une vigilance devra être portée sur le maintien du dialogue social retrouvé et sur l'accompagnement des organisations syndicales à se positionner en tant que partenaires sociaux. Suite aux dernières élections professionnelles, le dialogue social se construit en 2023 avec la CGT et la CFDT.

## **VIII-LISTE DES DOCUMENTS POUVANT ETRE REMIS AU CANDIDAT SUR SA DEMANDE**

*Toute demande sera étudiée.*

Les documents suivants sont notamment disponibles : compte administratif n-1, rapport d'activité n-1, rapport d'orientation budgétaire

**Personne à contacter pour la communication de ces documents :**

Madame EME Isabelle  
Attachée d'Administration Hospitalière

La directrice générale de l'ARS Auvergne-Rhône Alpes