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 :

Centre Hospitalier de Sartène

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Cotation de la part fonctions de la PFR :

D3S Classe normale : 3
D3S Hors classe : 2.8

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Corse du Sud situé au sein de la micro région du Sartenais – Valinco – Alta Rocca

Type de population accueillie :

Personnes Agées

Services autorisés et nombre de lits/places

MCO : 5 lits – SSR : 5 lits – USLD : 30 lits – UHR : 15 lits – HAD : 25 places

Statut de l'établissement :

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

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

CARIOU Julien

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

M. Paul QUILICHINI, maire de la Commune de Sartène

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

Directeur général du Centre Hospitalier

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le représentant de l'ARS dans le département)

Labelissé Hôpital de proximité en 2022, le CH de Sartène est un établissement de santé classé pour être dirigé par un D3S.
C'est un établissement de santé polyvalent, très ancré dans son territoire : il accueille une maison médicale de garde, l'antenne du SMUR, participe activement au GHT et de par son activité d'HAD, est bien repéré par les professionnels libéraux. Cette inscription territoriale est de nature à favoriser l'évolution en tant qu'hôpital de proximité, par lequel il pourra s'inscrire en soutien de l'offre libérale. Cette évolution a permis de stabiliser son effectif médical, cela permettra de formaliser son projet médico-soignant, et l'inscrire en relais de proximité vis-à-vis de ses partenaires du GHT de Corse du Sud.
Des projets structurants (scanner et SMR) ont été inscrits au nouveau schéma. Ils restent à mettre en œuvre et permettront d'accroitre l'ouverture de l'établissement sur le territoire.

Le directeur actuel, attaché d'administration hospitalière, effectue l'intérim depuis 2016. Sa motivation et sa compétence ont milité pour sa promotion au poste de directeur. Actuellement en intérim sur le poste, il sera prochainement rattaché au Centre Hospitalier d'Ajaccio, établissement de référence du GHT. Ce lien sera un atout dans les relations entre les CH.

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

Lola MAZZELLA – chargée de mission Hprox, DOS, ARS Corse – lola.mazzella@ars.sante.fr

Personne à contacter dans les services de l'ARS compétents :

Jacqueline MICHELLOZZI – directrice adjointe établissement de santé, DOS, ARS Corse

- **Outils de la loi du 02/01/2002 mis en œuvre : pas applicable mais autorisations renouvelées ou en voie de renouvellement, CPOM signé**

- **Evaluation externe réalisée ou en cours :** Certification HAS décembre 2023

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par 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 professionnelle de direction adjointe d'un CH - expérience de DRH souhaitée

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

Connaissance du contexte et de la législation spécifique aux hôpitaux de proximité, ainsi qu'une connaissance des enjeux financiers et budgétaires

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

Compétences managériales requises, capacité de négociation, portage de projets

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Révision du projet d'établissement
Acteur économique majeur au sein d'une zone économique défavorisée, le CH est pleinement ancré dans son territoire.
Retrouver une stabilité financière de l'établissement ; en difficulté sur le dernier exercice

Gestion éducative

Gestion des Ressources Humaines

Piloter la masse salariale, les recrutements et l'ajustement saisonnier
Cadre supérieur très investie et disposant de la confiance des personnels soignants
Améliorer la gestion des emplois et compétences : plan de formation…

Gestion administrative

Pilotage de l'ensemble des services en s'appuyant sur des équipes investies (soins et administratifs)

Gestion logistique

Gestion de la cuisine centrale et des marchés logistiques sous la responsabilité de la cellule des marchés de l'établissement support du GHT
Amélioration des ressources allouées auprès des agents et patients (matériels, informatiques…)

PROJETS

Projet installation d'un scanner
Ouverture d'une Balnéothérapie
Réflexion sur le développement de HDJ en SMR
Développement des consultations spécialistes pour rapprocher l'offre de soins
Application de la réforme SMR
Renouvellement des autorisations activité de soins

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 Départemental*
- *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 SRS et plan d'action à décliner au sein du territoire : (complété par le DGARS)

Inscription dans le territoire et les soins de proximité, évolution en tant que pivot de l'organisation territoriale des soins avec les professionnels libéraux.

Inscription dans les filières de soins territoriales ; en relais de l'établissement spécialisé dans le projet médical de territoire via le développement de consultations avancées, poursuivre la promotion du rôle d'aval, ...

Projet installation d'un scanner

SMR : Ouverture d'une Balnéothérapie, réflexion sur le développement de HDJ en SMR, application de la réforme

Développement de l'HAD en application de la réforme

Inscription dans la filière soins palliatifs en relais territorial

Renouvellement des autorisations activité de soins

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

Projet d'établissement à venir qui privilégie ces axes de :
- complémentarité avec les ES membres du GHT de Corse du Sud et acteurs du projet médical de territoire.
et de coopération avec les professionnels libéraux du Sud de la Corse.

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

S'inscrit dans le schéma régional du fait d'une UHR EHPAD : reconnaissance d'une spécificité

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

Démarche à mettre

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

CPOM Médico-Social tripartite en cours
CPOM sanitaire prolongé afin de s'aligner sur le SRS 2023-2028 + annexe HProx au CPOM

Appartenance à une direction commune :

NON

Nombre total de sites et distance entre chacun :

1

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

GCS informatique Hopitaux publics de Corse

Autre forme de coopération (à préciser) :

Membre GHT de Corse du Sud – Partenariat Public – privé sur l'activité de dialyse et Coopération avec le secteur médico-social.

V–CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte financier consolidé

CHARGES	COMPTE FINANCIER 2021	EPRD 2022	COMPTE FINANCIER 2022
Groupe I	7.5 M€	6.3 M€	7.8 M€
Groupe II	1. M€	0,9 M€	1 M€
Groupe III	1.5 M€	1.5 M€	1.7 M€
Groupe IV	1 M€	0.8 M€	1 M€
Total	11.07 M€	9.5 M€	11.6 M€

PRODUITS	COMPTE FINANCIER 2021	EPRD 2022	COMPTE FINANCIER 2022
Groupe I	**7.7 M€**	**7.1 M€**	**7.6 M€**
Groupe II	**0.4 M€**	**0,5 M€**	**0,4 M€**
Groupe III	**1.6 M€**	**1.5 M€**	**1.6 M€**
Groupe IV	**0.3 M€**		**0.3**
Total	**9.9 M€**	**9.2 M€**	**9.8 M€**

(Montant par titre en M€)

Pour les EHPAD :

- Montant du budget hébergement : 0.57 M€
- Montant du budget dépendance : 0.1 M€
- Montant du budget soins : 0.66 M€

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) – 1.8 M€ Résultat déficitaire sur l'ensemble des activités liées à notamment à une cyberattaque qui n'a pu être totalement rattrapée, ainsi que des charges en personnel en augmentation

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) : Provision 25 k€

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

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
310 k€	**419 k€**

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention…)
750 k€	**665 k€**		**208 k€**

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : 2021 ➔ -5.8 % - 2022 ➔ -12.5 %

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour n-2/n-1
2021 ➔ -9.9 % - 2022 ➔ -17.7 %

Durée apparente de la dette n-2/n-1 : 2021➔ -14.3 - 2022 ➔ -6.3 ans

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

Installation du Scanner

- **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux : 3,5
- dont médecin coordonnateur : 0.25

ETP non médicaux : 100

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) : 14
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 1 Cadre Supp, 1 Cadre de santé, 66
- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 1
- dont personnel médico-techniques : 3
- dont personnel de rééducation 3
- dont personnels techniques ouvriers 13

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

La pyramide des âges de la structure s'est rajeunie. Une antenne IFSI est installé au sein du CH sur la formation des AS. Il existe des difficultés à recruter des infirmiers diplômés d'état. Ceci génère un sous-effectif nécessitant une adaptation d'organisation.

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 15 %

Taux de turn-over :

Nombre moyen de jours de formation par agent : 1 jr / an par agent

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : MCO ➔ 1824 – SSR ➔ 1472 – HAD ➔ 5794
USLD ➔ 9149 – UHR ➔ 3746

Taux d'occupation en n-1 : MCO ➔ 93 % - SSR ➔ 90 % - HAD ➔ 64 % - USLD ➔ 83.5 %
UHR ➔ 93 %

Dernier GMP validé : 765

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... :

Le CH est dans un territoire isolé, seuls à proximité existent des EHPAD privés puis à plus de 70 km d'autres structures hospitalières publiques et privées (Bonifacio et Porto Vecchio)
L'établissement est fortement engagé dans les divers processus de complémentarité et de partenariat avec les autres structures.

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

Ex Hopital local, le CH répond à un besoin de prise en charge concernant les personnes âgées.
Les services de petites tailles en dimensionnement induisent une mutualisation des ressources et une polyvalence.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Spécificité de l'établissement :
Le CH de Sartène est un centre hospitalier de proximité, qui a finalisé une restructuration architecturale afin d'améliorer la prise en charge des patients et d'améliorer l'exercice du personnel au quotidien. Une stabilité médicale a été trouvé ainsi qu'un encadrement des équipes soignantes de confiance. De nombreux projets sont à mener sur cet établissement ancré dans son territoire.

Spécificités liées aux conditions d'exercice du poste :
Le territoire est isolé.
Situation financière qui nécessite des actions rapides pour permettre une reprise en main et l'apurement des dettes.

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, compte administratif, CPOM, …

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Julien CARIOU