

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 Grange
2173 route de Samoëns – 74 440 TANINGES
Etablissement public autonome

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Aucun

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)

Cotation 3 classe normale / Cotation 2.8 Hors classe

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Etablissement situé en Haute-Savoie à 30 minutes de l'autoroute A40 – 45 minutes de l'aéroport de Genève, sur la route des stations de ski Praz de Lys-Sommand, Grand Massif, Les Gets, Morzine-Avoriaz

Type de population accueillie :

Personnes âgées dépendantes

Services autorisés et nombre de lits/places

80 places d'hébergement dont 3 places d'hébergement temporaire et 11 places en unité de vie protégée.
Un PASA
Une activité de portage de repas
Un accueil de jour est accueilli sur le site 2 jours par semaine

Statut de l'établissement :

☒ Autonome

☐ Non autonome. Collectivité de rattachement :

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

Mme PERRU-MIGNOT Laurence – direction@ehpad-taninges.fr

Nom - Prénom - Statut du Président du Conseil d'Administration ou de l'assemblée délibérante : M. PEGUET Gilles, maire de Taninges

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

1 ETP Directeur D3S
1 ETP Infirmière coordinatrice
0.5 ETP Médecin Coordonnateur

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 Grange est un établissement à taille humaine au sein d'un territoire dynamique, Il est intégré dans la filière gériatrique du centre hospitalier Alpes Léman, établissement support du GHT Haute-Savoie Nord.
Le CPOM a été signé en 2019.*

*Il bénéficie d'un fort appui de la part des élus et de la population.
Il a bénéficié de travaux de rénovation et d'extension finalisé en 2016 permettant l'accueil des résidents dans des chambres particulières dotées d'une salle de douche.
Les PAIQ 2021 et 2022 ont conduit à l'installation de 51 rails plafonniers dans des chambres, à l'achat de tables ergonomiques, et d'équipements de transport pour limiter les risques de TMS.*

*Il existe un fort engagement de l'établissement dans la gestion des ressources humaines. Les lignes directrices sont posées. Un partenariat renforcé avec la santé au travail est existant.
Les organisations de travail ont été retravaillées en 2022 avec des points d'évaluation réguliers. Un souci est porté au développement des compétences de professionnels et à leur fidélisation via des parcours de professionnalisation (formation des 70 heures, lien avec pôle emploi) ainsi qu'à la QVTC.
Ainsi, son personnel est engagé et désireux de proposer un accompagnement de qualité aux résidents accueillis. Mais comme de nombreux EHPAD, les possibilités de recrutement peuvent être compliquées, mettant parfois en difficulté le maintien de l'activité à taux plein.
Un travail d'attractivité a été réalisé et doit continuer avec la concrétisation de logements pour le personnel sur le patrimoine de l'établissement.
La situation financière est correcte, mais la baisse d'activité peut engendrer une baisse des ressources qui impacte le résultat de l'établissement.*

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

Françoise TOURRE – Responsable Pole autonomie – 7 rue Dupanloup 74 000 ANNECY

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

Françoise TOURRE – 07 62 86 48 74

- Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : oui
- Evaluation interne réalisée ou en cours : réalisée en 2018
- Evaluation externe réalisée ou en cours : 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 ou des expériences réussies à la fois en matière de management en équipe pluridisciplinaire, de conduite de dialogue social (respect et dialogue avec les représentants du personnel, tenues de réunions de service, recherche de solutions et d'améliorations des conditions de travail) et de gestion d'une opération d'investissement (réhabilitation d'une villa en appartements pour le personnel de l'établissement) seront très appréciées pour ce poste.

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

Connaissances de gestion d'un EHPAD autonome (ressources humaines, dimension budgétaire et comptable, démarche qualité, coopération extérieure, communication interne et externe...)

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

- Capacités relationnelles et aptitudes au management requises sur ce poste : animation d'équipe, conduite de projet, dialogue qualitatif avec les autorités, sens relationnel affirmé.
- Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les bonnes pratiques professionnelles
- Maîtriser les gestions budgétaire et financière des établissements médico-sociaux.
- Savoir adapter l'activité de l'établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents
- Savoir travailler en équipe et développer les réseaux ;
- Posséder rigueur et sens de l'organisation.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Poursuivre les modes d'actions partenariales au sein de la filière gérontologique
Maintien de l'équilibre financier de la structure et recherche d'optimisation des dépenses
Le projet d'Etablissement devra être renouvelé à l'occasion du CPOM prévu en 2025.
La mise à jour des documents institutionnels devra être poursuivie (livret d'accueil, Plan Bleu).

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

Le directeur définit l'organigramme de la structure et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion (et de signature) en particulier avec l'équipe administrative de 3 ETP d'agents administratifs et 1 ETP d'encadrement soignant
Il veille au bon fonctionnement des instances et à la nomination de ses membres (Conseil d'administration, Conseil de la vie sociale, ...).
La planification des activités et des moyens, le contrôle, le lien avec les autorités de tarification (Conseil Départemental et ARS).

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

Le directeur participe aux réunions concernant les partenariats relatifs à la prise en charge des usagers et à la gestion des achats
Il réalise les négociations, décisions et arbitrages avec les partenaires extérieurs.
Il veille à poursuivre la dynamique de développement des coopérations et mutualisations nécessaire à l'efficacité du fonctionnement de l'établissement.

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

Gestion administrative :

Il prononce les admissions des résidents hébergés.
Il s'assure du respect des droits des résidents et de la promotion de la bientraitance.
Il organise la permanence des gardes avec l'équipe administrative et assure la continuité de cette permanence.

Gestion des ressources humaines :

Le directeur dispose du pouvoir de nomination, organise l'évaluation et exerce le pouvoir disciplinaire sur les personnels de l'établissement. Il veille au maintien d'un climat social apaisé dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux.
Il pilote, anime, communique, dynamise les équipes de l'établissement. Il évalue, développe et valorise les compétences de ses collaborateurs.

Gestion financière :

Le directeur établit, évalue, optimise les budgets de l'établissement.
Il prépare l'EPRD, les décisions modificatives et valide l'ERRD
Il suit la trésorerie, la concordance des comptes, du recouvrement des créances en lien avec le comptable assignataire (trésorerie hospitalière départementale de la Roche sur Foron).

Gestion de la qualité, gestion des risques

Le directeur s'assure du recueil des dysfonctionnements ou des EIAS et de leur traitement.
Il assure une veille documentaire actualisée et opérationnel mis à la disposition des professionnels
Il développe la culture de la qualité et de la gestion des risques

Gestion logistique :

Le directeur est le garant du bon fonctionnement des flux logistiques et des services techniques (cuisine, blanchisserie, entretien des bâtiments et espaces verts) et du respect de la réglementation en vigueur dans ces différents secteurs (normes RABC, HACCP).
Il veille au suivi des travaux réalisés par les entreprises extérieures ou en régie.

Principaux projets à conduire :

Conduite du projet d'établissement en cours et des projets liés

Poursuivre la valorisation du patrimoine immobilier de l'établissement

Poursuivre la démarche de qualité de vie au travail avec une forte dimension sur l'attractivité de l'établissement au vu des difficultés de recrutement

Poursuivre le travail sur la communication interne et externe de l'EHPAD

Poursuivre le déploiement du logiciel de qualité-gestion des risques

Préparer l'actualisation du CPOM et la visite de certification prévues en 2025

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 SRS 2023-2028 décline 9 objectifs généraux :

- Soutenir les actions concernant les déterminants de santé notamment en promouvant une approche préventive collective agissant sur les déterminants du bien vieillir ;
- Favoriser le repérage et le dépistage des fragilités par l'ensemble des intervenants auprès de la personne âgée ;
- Renforcer les démarches d'amélioration de la pertinence et de la qualité des soins délivrés aux personnes âgées ;
- Veiller à la cohérence des dispositifs d'intégration et de coordination autour de la personne âgée ;
- Concevoir et conforter des dispositifs capables de garantir la continuité des soins dans une logique de parcours centrée sur l'utilisateur ;
- Promouvoir l'organisation d'un parcours hospitalier adapté à la personne âgée ;
- Répondre aux besoins de prises en charge spécifiques : maladies neurodégénératives, soins palliatifs, oncogériatrie, psychogériatrie ;
- Optimiser les réponses apportées par les unités médico-sociales ;
- Reconfigurer les ressources gérontologiques dans les territoires.

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

Plus spécifiquement sur le territoire de cet EHPAD, le schéma prévoit notamment :

- * Mobilisation de tous les leviers de coopération et d'optimisation entre établissements,
- * Implication dans la dynamique impulsée par les filières gérontologiques,
- * Implication dans le cadre des Programmes Territoriaux en Santé pour répondre aux enjeux de fluidité du parcours de soin.

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

Révision du schéma départemental autonomie 2019-2023, en 2024

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

Le projet d'établissement sera à actualiser en lien avec la négociation d'un nouveau CPOM. Les objectifs du PE actuel restent autour de la mise en œuvre du PPI (finalisation des travaux de sécurisation de l'accès à l'EHPAD, rénovation des biens immobiliers) et de la politique de gestion des ressources humaines dans un contexte de pénurie de personnel.

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

CPOM Signé pour la période de 2019 /2024 (prolongation 2025 en lien avec la crise sanitaire)

Appartenance à une direction commune :

Non concerné

Nombre total de sites et distance entre chacun :

Non concerné

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Non concerné

Autre forme de coopération (à préciser) :

ras

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT**V – 1) Budgétaires**

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF 2022	EPRD 2023	COMPTE ADMINISTRATIF 2023
Groupe I	683 382,66 €	597 928.40 €	734 366.04 €
Groupe II	2 903 002,17 €	2 840 283.13 €	3 180 978.94 €
Groupe III	989 490,78 €	768 356.69 €	960 191.04 €
Total	4 575 875,61 €	4 206 568 €	4 875 536.02 €

RECETTES	COMPTE FINANCIER 2022	EPRD 2023	COMPTE FINANCIER 2023
Groupe I	3 989 251,28 €	3 924 823.08 €	4 128 592.59 €
Groupe II	246 889.58 €	110 000 €	392 345.10 €
Groupe III	153 957,57 €	105 475.00 €	366 955.74 €
Total	4 390 098.43€	4 140 298, 08 €	4 887 893.43

*(Montant par titre en M€)***Pour les EHPAD :**

- Montant du budget hébergement : 1 828 218.70 €
- Montant du budget dépendance : 573 352.77 €
- Montant du budget soins : 1 628 657.13 €

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1)

Le budget initial prévoyait un résultat déficitaire de -61 733.17 € (y compris la reprise de 70 000 € sur le compte de provision d'exploitation)

Des décisions modificatives ont été intégrées à hauteur de 105 405.42 € en produits de tarification sur les 3 sections.

Le résultat réel pour l'exercice 2023 est un résultat excédentaire de + 12 357.41 €.

Hors la reprise de 70 000 € effectuée sur le compte de provision d'exploitation. le résultat de l'exercice aurait été déficitaire de – 57 642.59 €

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1)

▪ Plan de financement de l'exercice « N »

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
396 240.09 €	275 769 .54 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
0	357 011.22 €	70 000 €	34 475 €

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute 2022/ 2023 : 12.39 % / 6.50 %

CAF nette mobilisable pour 2022/ 2023 : 186 764.29 € / 94 119.73 €

Durée apparente de la dette 2022/ 2023 : 29.65 / 54.82

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

Sécurisation de l'accès à l'établissement

Rénovation d'un bien immobilier destiné au logement des personnels

• Les ressources humaines

(55.35 ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux

- dont médecin coordonnateur 0.50

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) : 3

- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 28

- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 3

- dont personnels médico-techniques (pôle hygiène) : 19.50

- dont personnel de rééducation : 0

- dont personnels techniques ouvriers : 1.5

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

Stabilisation de l'équipe infirmière et étroite collaboration avec l'équipe IDE libérale du cabinet de Verchaix situé à proximité de l'EHPAD

Recrutement et turn-over plus problématique pour les aides-soignants

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 8.17 %

Taux de turn-over : 55.65 %

Nombre moyen de jours de formation par agent : l'ensemble des professionnels participent au moins à 1 formation par an. L'ensemble de l'enveloppe dédiée à la formation est utilisé.

Au total 137 départs en formation

Le volume d'heures total de formation réalisée en 2023 est de 3968 heures dont 2 études promotionnelles AS et 1 départ en septembre 2023 en parcours IDE.

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 28 005

Taux d'occupation en n-1 : 99.64 % en hébergement permanent et 51.23 % en hébergement temporaire

Derniers GMP/PMP validés : 815 / 226

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... :

L'EHPAD Grange est bien ancré et reconnu sur son territoire. Il n'a pas de réelle concurrence dans la mesure où son recrutement reste très local. Il travaille en complémentarité avec les l'ensemble des professionnels libéraux du secteur (médecins, IDE, kiné, pédicure...) et il est intégré à la filière gériatrique du CHAL avec des conventions de partenariats pour les soins palliatifs, l'HAD, l'équipe mobile de gériatrie, l'équipe mobile d'hygiène.

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

L'EHPAD rencontre de manière récurrente des difficultés de recrutement sur le personnel soignant qui peuvent pénaliser le maintien de l'activité et ainsi impacter les capacités financières de l'établissement.

VII- SYNTHÈSE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Points forts :

Un climat social apaisé et des équipes motivées et investies dans la réalisation de leurs missions ;
Une qualité de l'accompagnement mis en œuvre au sein de l'établissement reconnue par les proches des résidents ainsi que par la population locale ;

Liens avec les partenaires de la filière gériatrique opérationnels ;

Un établissement financièrement sain nécessitant tout de même une vigilance accrue du suivi des dépenses et des investissements à venir ;

Dialogue constructif avec les membres du CA, du CVS et les autorités.

Points faibles :

Turn-over du personnel aide-soignant et la difficulté de recrutement importante dans le département de la Haute-Savoie

L'accès à l'établissement est difficile en l'absence d'un véhicule pour les professionnels, par la faible desserte des transports en communs.

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, compte administratif n-1 ...

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Mme PERRU-MIGNOT direction@ehpad-taninges.fr

| [La](#) [directeur](#)ice générale de l'ARS/ Le représentant de l'Etat dans le département de...