

# Rapport d'activité 2019 association ADPEP 69/ML Direction Générale

## **I – L'impact de la fusion OLPPR-ADPEP 69/ML au 01/01/2019**

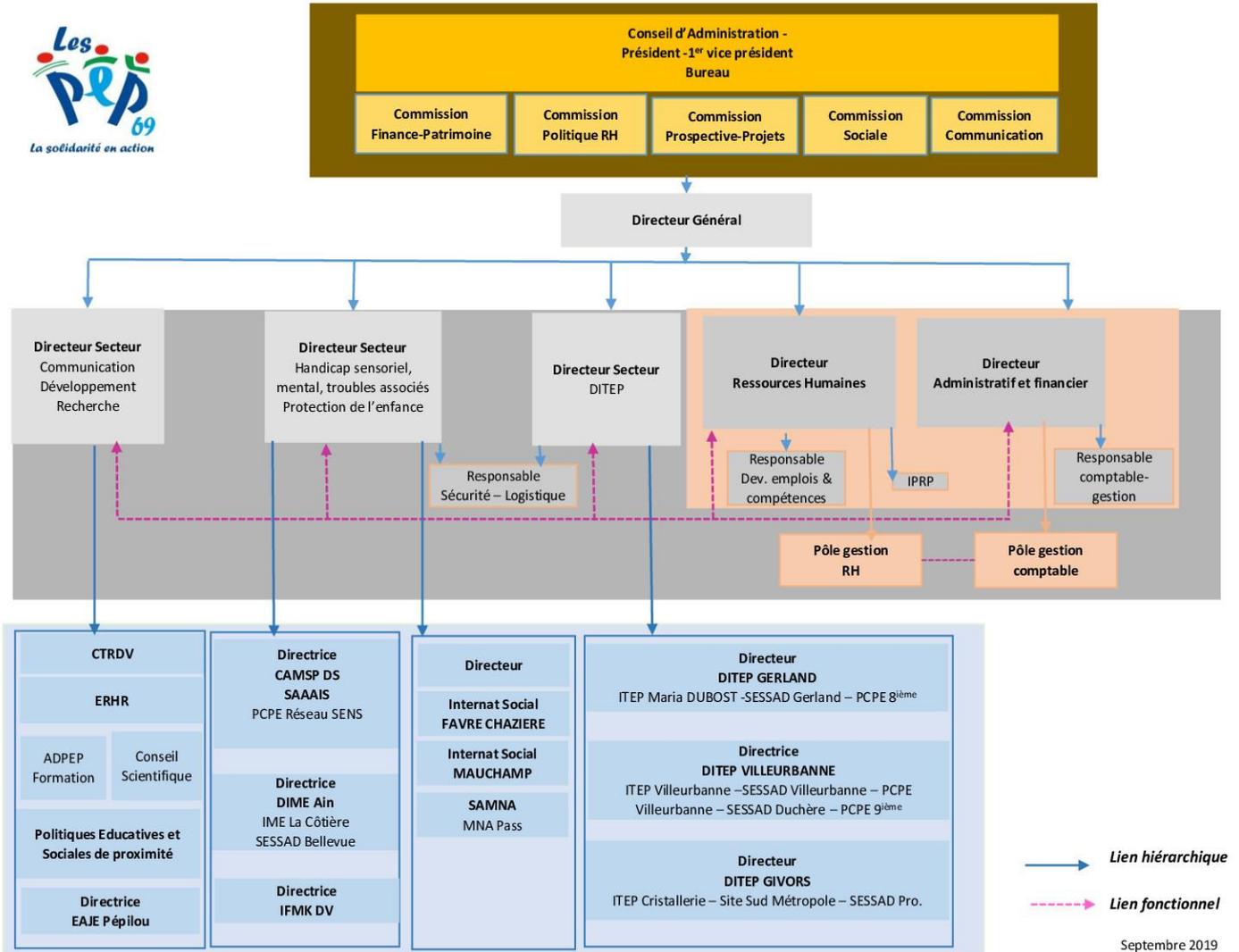
Si l'exercice 2018 s'est caractérisé par une phase intense de déploiement du processus juridique de fusion absorption de l'association OLPPR par l'ADPEP 69/ML avec l'anticipation d'une nouvelle organisation, l'année 2019 a été entièrement dédiée et mobilisée à sa mise en œuvre opérationnelle.

Il est indéniable que la coopération est au cœur même du principe et de la volonté de rapprochement des deux associations gestionnaires. Pour autant la fusion ne se résume pas à une simple addition des organisations. Elle induit une transformation assez profonde des existants institutionnels qui appelle adaptation, appropriation, ajustement et plasticité.

Au regard des caractéristiques des deux entités initiales, ce n'est pas tant l'idée qu'une organisation en aurait absorbée une autre qui a pris le pas mais plutôt la mesure d'une sérieuse adaptation au nouveau périmètre de l'organisation gestionnaire qui aura cristallisé le défi de l'exercice 2019.

Rétrospectivement cette année 2019 laisse à penser que l'énergie mobilisée s'est fortement concentrée sur les dimensions technico-opérationnelles peut être au détriment de l'accompagnement au changement. On pourra alors en déduire les priorités visées en 2020.

# NOUVEL ORGANIGRAMME ASSOCIATIF



## 1.1 Au plan associatif

### 1.1.1 Un bureau redéfini

La reconfiguration du bureau de l'association, pierre angulaire de la gouvernance associative, s'est enrichie de l'apport des administrateurs de l'association OLPPR dont les trajectoires professionnelles, hors le monde de l'Education Nationale, ont contribué à élargir le champ des réflexions. Arnaud BERNADET, ancien président de l'OLPPR a été désigné 1<sup>er</sup> vice-président dans la perspective de constituer un binôme avec le président Jacky BERNARD pour la représentation de l'association et son implication dans les diverses instances. Les autres postes de vice-présidents sont ramenés à 2 sièges qui viennent en étayage à la fonction de la présidence ; ils ont un rôle de représentation politique et/ou technique. Françoise BRUN et Frank BACHON, assument cette responsabilité, ils peuvent être amenés à remplacer le président en cas d'absence du 1<sup>er</sup> vice-président.

Un des premiers chantiers du bureau de l'association s'est attelé à la constitution de commissions spécifiques. Le périmètre de l'association ne permet plus de traiter en bureau de l'ensemble des dossiers. Elles ont été créées dans la perspective de préparer les décisions du bureau et du Conseil d'administration :

- **La commission "finance-patrimoine-politique budgétaire"** composée du président ou de son représentant, du DG, du DAF, du trésorier (Frank BACHON), de deux administrateurs (Eliane DESNOS et Jacky PELLET). Sont prévues deux réunions statutaires au minimum.
- **La commission "politique RH"** assurera le suivi de la mise en œuvre de l'organisation cible de la nouvelle gouvernance des établissements et services, le suivi de la politique salariale de l'association dans les situations collectives et individuelles. Elle est composée du président ou de son représentant, du DG, de la DRH, et de deux administrateurs (Pierre BREYSSE et Pierre MIETTON). Sont prévues deux réunions statutaires au minimum.
- **La commission "prospective et projets"** assurera l'évolution de l'offre institutionnelle, le positionnement sur les appels à projets et l'incitation aux pratiques innovantes. Elle se compose du président ou de son représentant, du DG, le directeur de secteur en charge du développement, et de deux administrateurs (Frank BACHON et Gilles THOMAS). Sont prévues deux réunions statutaires au minimum.
- **La commission sociale** déjà existante poursuit sa mission. Une réunion par mois, soit dix par an. (Françoise BRUN – Mathilde VINCENT –Alain REGUE)
- **La commission communication** déjà existante est responsable des publications de l'Association. Elle est constituée de Françoise BRUN, Frank BACHON, René MIGNEROT qui font appel aux directeurs concernés par les publications.

Les travaux des commissions donnent lieu à un relevé de conclusion transmis à l'ensemble des administrateurs qui composent le bureau. Les commissions associent à leurs travaux les professionnels compétents en fonction des thématiques traitées. Elles restent ouvertes aux administrateurs du bureau.

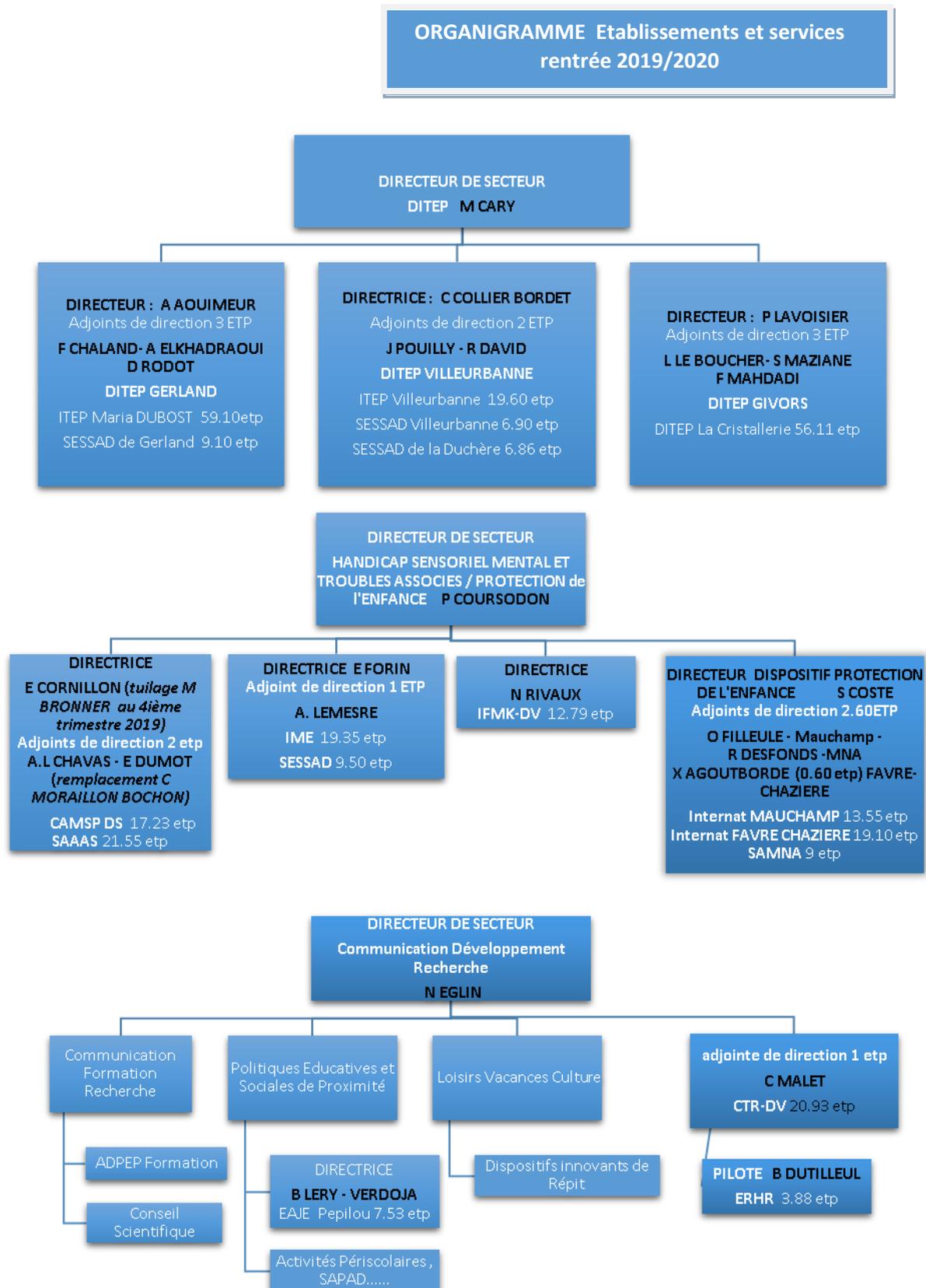
### 1.1.2 L'actualisation des délégations

Il s'agissait dans le cadre de la nouvelle dirigeance des établissements et services de concevoir une architecture des délégations de responsabilité et de pouvoirs adaptée au périmètre.

Le Comité de Direction installé au niveau de la Direction générale ; DG, DAF, DRH et Directeurs de secteur a travaillé à l'actualisation de supports, avec un accompagnement méthodologique assuré par le cabinet RH "Kuribay" choisi par l'association pour accompagner la réorganisation siège.

Le groupe de travail associatif composé du président et de deux administrateurs (Gilles THOMAS – Pierre BREYSSE) a procédé avec le DG à une validation et un réajustement du projet de Document Unique de Délégations à partir d'une relecture juridique assurée par le Conseil de l'association (Me Pierre GAUDIER).

Après consultation du bureau le 9 septembre le Document a été approuvé par le Conseil d'administration du 22 octobre 2019.



### 1.1.3 Les administrateurs référents

Le principe des administrateurs référents attachés aux différentes structures a été maintenu. Ils jouent un rôle de représentants de l'association gestionnaire pour les instances partenariales et institutionnelles qui concernent les établissements et les services. Ils siègent dans les instances d'expression et de participation des personnes accueillies et notamment les Conseils de vie sociale. Ils contribuent à la communication de l'action des établissements et services.

### 1.1.4 Le nouveau projet associatif

La fusion a différé les travaux engagés par l'association pour la redéfinition de son projet associatif en déclinaison du projet fédéral. La dynamique a été relancée en fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019 par l'organisation de 2 journées séminaires associant les administrateurs du bureau et les directeurs. Le 1<sup>er</sup> séminaire organisé en juin 2019 a permis de se resituer par rapport à l'ensemble des activités conduites par l'association. Le 2<sup>ième</sup> séminaire organisé à la rentrée de septembre 2019 posait les fondamentaux du projet avec les directeurs de secteur. Un groupe de travail plus restreint de 8 administrateurs a été constitué pour l'écriture.

En soutien à la démarche l'association a fait appel au cabinet "RH Organisation", qui avait accompagné au plan méthodologique la réflexion associative sur sa nouvelle organisation. Le choix de l'association privilégie la construction d'un processus d'élaboration du projet qui associe les parties prenantes, salariés et usagers.

### 1.1.5 Les instances statutaires

La vitalité de la dynamique associative s'est démontrée par l'implication soutenue des administrateurs dans l'ensemble des instances.

Le Bureau constitué de 15 membres s'est réuni à une fréquence mensuelle, soit 10 réunions d'une demi-journée. Il a procédé à la validation des différentes étapes de la structuration de l'organisation cible en examinant les retentissements au plan RH et financier comme en matière de qualité des accompagnements.

Le Directeur Général rend compte au bureau de l'exécution du mandat qui lui est donné dans la gestion et l'animation de l'organisation de l'ensemble des structures.

Le Conseil d'administration a été réuni 4 fois en 2019.

- ✓ En mars 2019 il a procédé notamment à l'examen et l'arrêté des comptes 2018 des établissements et services de l'ADPEP 69/ML et des établissements et services OLPPR, avant la fusion.
- ✓ Le 30 avril le CA a procédé à la désignation du bureau de l'association
- ✓ En juin 2019, il s'est prononcé sur la répartition de la Dotation Globale Commune 2019 de l'assurance maladie pour le dépôt de l'Etat Prévisionnel des Recettes et Dépenses (EPRD). Il a approuvé le projet de recherche-action IMP'Act présenté par l'Equipe Relais Handicaps Rares et a validé le principe d'une demande de financement auprès de l'ARS Auvergne Rhône-Alpes.
- ✓ Le dernier Conseil d'administration en Octobre 2019 a approuvé les budgets prévisionnels des structures sous compétence de la Métropole de Lyon, du Conseil départemental du Rhône et de la CAF du Rhône. Il a approuvé le Document Unique de Délégations. Il s'est également prononcé sur l'adoption des projets de service du SESSAD de GERLAND et du SESSAD de la DUCHERE.

L'assemblée générale ordinaire a été réunie le 30 avril. Outre ses attributions classiques, elle a procédé à la nomination du Commissaire aux Comptes pour les exercices 2019-2024 ainsi qu'au renouvellement du Conseil d'administration.

### 1.1.6 La constitution de l'ARPEP

En déclinaison des orientations de la fédération générale des PEP, le bureau s'est mobilisé sur la constitution de l'Association Régionale qui se substitue aux Unions Régionales en intégrant le nouveau périmètre Auvergne Rhône- Alpes. Le Président de l'association, également administrateur fédéral a mené les concertations préalables à l'adoption des statuts de l'association régionale qui devaient recevoir l'aval de la fédération.

Concomitamment à la fondation de l'association régionale, les Directeurs généraux de 5 associations ont souhaité engager une réflexion sur des perspectives de mutualisations renforcées et de coopérations formalisées entre associations départementales volontaires. Ainsi les Associations départementales du Puy de Dôme, de la Loire, de l'Allier, de l'Ain et du Rhône / Métropole de Lyon, ont opté pour conduire une réflexion stratégique et technique à l'élaboration de scénarios de coopérations inter-associatives. Après un appel d'offre élaboré conjointement, le cabinet "Eliane Conseil" a été retenu en novembre pour accompagner le comité technique constitué des Directeurs généraux lors d'une première phase d'étude qui doit se réaliser de janvier à avril 2020.

### 1.1.7 Les mutualisations engagées dans le cadre de l'URPEP Rhône –Alpes

Deux chantiers ont constitué la priorité en 2019 dans le contexte des coopérations inter-associatives engagées au sein du réseau :

- La mise en conformité RGPD – Règlement Général sur la Protection des Données – avec l'accompagnement assuré par "Handiness" prestataire spécialisé dans l'accompagnement des structures sociales et médico-sociales dans la transition numérique. Un groupe de travail "réfèrent RGPD" constitués en interne de 2 cadres de direction (Nathalie RIVAUX- Nicolas EGLIN) et du cadre informatique du CTRDV (M RAMBAUD) a été mobilisé pour suivre et déployer la démarche en interne de l'association à partir du collectif URPEP.
- La mise en place d'un nouveau site internet, totalement refondu, en déclinaison du site internet de la Fédération

## 1.2 Au plan des établissements et services

### 1.2.1 La configuration des secteurs d'intervention

Elle résulte d'un compromis entre la logique de mise en place de dispositifs préfigurateurs de plateformes de services et des impératifs de gestion.

- Le secteur DITEP prend toute sa cohérence et représente 170 etp de personnel et un ensemble de 6 structures (ITEP et SESSAD). Si l'on considère les arrêtés d'autorisation des ESMS l'ensemble représente une capacité en places, contractualisée à 375 avec une file active en simultanée de près de 450 enfants et adolescents.
- Au secteur Handicap, sensoriel, mental et troubles associés sont rattachées les structures de Protection de l'Enfance afin de former un ensemble qui comprend 10 entités et totalisent un effectif salariés de 138 etp. Le Dispositif IME se structure dans le département de l'Ain sur la Côtère. Les CAMSP et les SAAAIS sont placés sous la même direction. L'IFMK DV engage des collaborations avec les SAAAIS pour favoriser des modalités d'accompagnement aux études supérieures dans le contexte des déficiences sensorielles.  
Les structures de protection de l'enfance, Internat FAVRE à Lyon, l'internat MAUCHAMP et le SAMNA dans le Rhône sont regroupées dans un pôle protection de l'enfance.
- Le secteur Développement - communication-Recherche et politiques éducatives sociales de proximité, comprend le pôle régional constitué du CTRDV et de l'ERHR, il intègre l'EAJE "Pépilou", les activités de formation et le Conseil scientifique, soit 3 structures et 7 missions pour un effectif de personnel de 36 etp.

Cette organisation issue de la fusion bouscule significativement l'organisation envisagée initialement par l'association dans le cadre du CPOM signé en 2018.

Elle installe une ligne hiérarchique à 3 niveaux pour la direction opérationnelle des établissements et services avec la constitution d'équipes de direction.

Il a été retenu le principe d'instituer :

- ✓ 1 Comité de Direction Générale : DG-DAF-DRH-Directeurs de secteurs
- ✓ 1 Comité de Direction Secteur : Directeurs de secteurs – Directeurs de dispositifs
- ✓ 1 comité de direction par Dispositif : Directeurs - adjoints de direction

Les binômes Directeurs / adjoints de direction traduisent la volonté de maintenir un "management de proximité " et un accompagnement-soutien des équipes qui ne se substitue pas aux compétences expertes des équipes pluri-professionnelles mais suscite au quotidien une contribution efficiente à l'accompagnement au changement progressif de l'offre institutionnelle en appui aux compétences métiers des salariés des établissements et services.

L'adjoint de direction est un cadre se proximité très présent sur le terrain au quotidien pour étayer les différents professionnels.

La mise en place de cette nouvelle configuration était tributaire de départs en retraite de 2 directrices de pôle de l'ADPEP 69 en 2019 (Marie Thérèse NEUILLY et Myriam BRONNER) et sa mise en place effective s'est opérée à la rentrée de septembre 2019.

## **II – Des éléments de gestion les plus saillants relatifs aux établissements et services**

L'association compte 19 établissements et service, elle accueille et accompagne près de 1 500 enfants, adolescents et jeunes adultes et leurs familles. L'activité des structures est traduite dans les rapports d'activité réalisés par les directeurs. Les éléments développés dans le présent rapport concernent des dossiers suivis par le Directeur général.

### **2-1 Secteur DITEP**

La direction de ce secteur a été confié en septembre 2019 à Michel CARY précédemment Directeur de l'ITEP Maria DUBOST. Abdel AOUIMEUR en fonction d'adjoint de direction lui a succédé à la direction du DITEP de GERLAND. Carole COLLIER-BORDET chef de service au DITEP de Villeurbanne, en a pris la direction au départ en retraite de Marie Thérèse NEUILLY à la rentrée de septembre 2019. Patrick LAVOISIER a été maintenu dans sa fonction de Directeur de l'ITEP la Cristallerie avec l'ensemble de ses précédentes délégations de responsabilité. Les SESSAD autonomes de Gerland et la Duchère ont été intégrés dans les DITEP de Gerland et de Villeurbanne.

#### **▪ DITEP LA CRISTALLERIE**

- ✓ Les résultats de la prospection immobilière engagée sur le territoire de Vénissieux pour l'implantation d'un site de l'ITEP la Cristallerie n'ont pas été à la hauteur de l'énergie mobilisée.

L'AFPA de Lyon-Vénissieux après examen de la faisabilité d'un accueil dans une partie des bâtiments inoccupés a finalement renoncé en raison des caractéristiques du public adolescents-ITEP. Ils connaissent déjà une expérience avec la mission locale de Vénissieux qui n'est pas sans poser problème de cohabitation avec les personnes en formation à l'AFPA.

Les locaux trouvés par l'association au "15 rue Marcel Pagnol" à Vénissieux répondaient à notre cahier des charges sous réserve des mises aux normes ERP. Le temps de l'étude de faisabilité un autre acquéreur a confirmé la vente sans que l'agence immobilière nous en avise.

Malgré les démarches engagées, notamment auprès des municipalités du secteur, Vénissieux, St Fons, Feyzin aucune autre option ne s'est présentée.

Le déploiement des UEE a permis de mettre un terme à l'accueil d'un groupe dans les locaux de l'ITEP la Maison des Enfants de la Sauvegarde 69 à Oullins à la fin de l'année scolaire 2018-2019.

#### ▪ DITEP DE GERLAND

- ✓ Le projet immobilier de l'ITEP Maria Dubost est au point mort. Le dernier scénario abouti par la SACVL pour intégrer l'ensemble des contraintes exigées par l'Architecte des Bâtiments de France a considérablement alourdi le coût de l'opération immobilière à près de 9 M€. L'ARS a fait savoir à l'association qu'elle ne pouvait envisager un rebasage du budget d'exploitation de l'ITEP et que nous devons rechercher des marges de manœuvre financière dans le cadre de la Dotation globale allouée, pour ainsi dire réaliser une telle opération à budget constant. Le soutien apporté par l'Agence pour soutenir une demande de subvention d'investissement dans le cadre du Plan d'Aide à l'Investissement ne solutionne pas le problème dès lors que la subvention est plafonnée à 10% de l'opération. Ce changement de doctrine de l'ARS nous replace dans la situation initiale et impose de reconsidérer dans sa totalité le projet. Cela pourrait aussi constituer une opportunité pour envisager de dé-densifier l'établissement à l'échéance des baux emphytéotiques Ville de Lyon en 2021 et 2022.

#### ▪ DITEP VILLEURBANNE

- ✓ Après avoir envisagé l'opportunité d'une cession du foncier de l'ITEP de Villeurbanne, l'association s'est déterminée sur le maintien de l'ITEP sur le site et l'installation de l'équipe du SESSAD de Villeurbanne dans les locaux de l'ITEP. Le déploiement des inclusions scolaires des enfants accueillis à l'ITEP dégage des surfaces disponibles. La réunion des deux équipes dans des locaux communs contribue à davantage renforcer le concept de dispositif déjà bien affirmé au DITEP de Villeurbanne.

Le rattachement du SESSAD de la Duchère au DITEP de Villeurbanne trouve sa justification au seul regard des agréments d'âge et non en fonction des territoires d'intervention. Le SESSAD de la Duchère doit opérer une trajectoire DITEP qui rompt avec la logique d'un service autonome.

L'année 2019 s'est caractérisée par une situation de crise marquée par les conflits relationnels anciens internes à l'équipe du SESSAD de la DUCHÈRE. Les mesures déjà engagées par l'association OLPPR n'ayant pas permis d'y remédier, les salariés confrontés à une forte dégradation du climat relationnel ont saisi le CHSCT. Les mesures de prévention prises par l'employeur, en réunion CHSCT à laquelle participaient l'inspecteur du travail et le médecin du travail en juillet 2019 ont été approuvées à l'unanimité par les membres du CHSCT et ont contribué à restaurer une ambiance de travail plus sereine. Le départ de salariés a également participé à un renouvellement important de l'équipe à la rentrée de septembre 2019. Dans ce contexte le rapprochement de l'équipe avec le DITEP de Villeurbanne est aussi un facteur de réassurance institutionnelle qui permettra d'aller de l'avant.

### 2-2 Secteur Handicap Sensoriel et Protection de l'Enfance

Philippe COURSDON, en poste de direction au DIME de la Côtière a pris la direction du secteur à la rentrée de septembre 2019. Elisabeth FORIN chef de service à l'IME assume depuis la direction de l'IME et du SESSAD. Les 2 CAMSP et les 2 SAAAIS ont été repositionnés sous la direction d'Emmanuelle CORNILLON en tuilage avec la précédente directrice des SAAAIS, Myriam BRONNER qui a fait valoir ses droits à la retraite à la fin de l'année 2019. La direction de l'IFMK DV reste assurée par Nathalie RIVAUX.

Un recrutement externe a été conduit afin de pourvoir le poste de direction du Pôle Protection de l'Enfance. Sébastien COSTE a pris ses fonctions dès la rentrée scolaire.

## Handicap Sensoriel

### ▪ IME la Côtère et SESSAD de Dagneux

La configuration institutionnelle mise en œuvre est poursuivie dans la logique de la construction d'un dispositif IME porté sur l'inclusion scolaire et la mise en œuvre de formules de répit. Jusqu'à présent l'établissement n'avait pas été confronté au maintien de jeunes adultes mais cette question se pose depuis 2019 notamment au regard de l'absence de structures adultes en proximité sur le territoire.

### ▪ IFMK DV

L'association a été régulièrement impliquée par la direction des services financiers de l'Université Claude BERNARD dans le projet de relocalisation de l'ISTR sur le site de la Buire. Elle a été associée à titre consultatif, au même titre que la direction de l'ISTR, aux commissions de marché pour l'étude des projets de maîtrise d'œuvre. La direction de l'institut est restée particulièrement associée aux réflexions pour la prise en compte dans les projets architecturaux de la spécificité des étudiants déficients visuels.

La question a été soulevée du renouvellement de la convention d'occupation des locaux de l'IFMK DV qui est à échéance depuis 2017. L'université n'entend pas la reconduire dans les conditions financières initiales et met en perspective un alignement sur les prix de marché. C'est un élément qui va lourdement peser sur les futurs budgets d'exploitation.

### ▪ CAMSP déficients sensoriels

La perspective de la fusion des CAMSP déficients visuels et déficients auditifs s'est précisée conformément aux engagements pris par l'association dans le cadre du CPOM signé en 2018 avec l'ARS. La direction est parvenue à pourvoir le poste de médecin spécialiste vacant au CAMSP DV ce qui permet de ne pas entériner un fonctionnement en mode dégradé.

La problématique la plus sérieuse des structures spécialisées dans la déficience sensorielle est liée à la rareté des compétences métier expertes, dont les orthoptistes basse vision, les orthophonistes spécialisés etc.... La forte attractivité du secteur libéral pour ces professionnels paramédicaux amènera l'association à l'aménagement des dispositions conventionnelles devenues totalement obsolètes pour répondre à ces enjeux.

### ▪ SAAAIS

L'association a sollicité la Région en 2019 pour une demande d'extension des locaux sur le site de la Cité Scolaire René PELLET afin de réunir les 2 services. La cité scolaire au sein de laquelle nous disposons de 350 m2 de locaux pour le SAAAIS RDF disposait de locaux vacants.

La Région a fait connaître l'été 2019, son refus.

L'association doit envisager un nouveau projet pour réunir les 2 sites. En outre la question de la création d'antennes peut être réinterrogée considérant l'évolution des besoins sur le territoire et la possibilité d'opter pour des installations plus souples par le biais de conventions d'occupation dans des locaux d'autres associations gestionnaires ou d'autres équipements plus conformes dans l'esprit avec la question d'une approche inclusive.

Dans ce contexte et avec la réorganisation de la direction des ESMS post fusion OLPPR, l'étude de faisabilité n'a pas pu s'engager et nous mettons en perspective dès le premier semestre 2020 de mobiliser un accompagnement spécifique des 2 SAAAIS dans l'axe de leur rapprochement.

A cet effet la possibilité dans le cadre du renouvellement des arrêtés d'autorisation à l'échéance de mars 2020 de fusionner en une seule autorisation SAAAIS PEP 69/ML et de mettre en perspective la fusion administrative et budgétaires des 2 entités à effet au 01/01/2021 constituerait une option qui nous paraît fortement souhaitable et que nous argumentons auprès de l'ARS.

## Protection de l'Enfance

### ▪ L'Internat social expérimental FAVRE-CHAZIERE

La nouvelle équipe de direction a permis de mobiliser et d'ouvrir une nouvelle dynamique partenariale avec les établissements scolaires attachés au projet de l'établissement. La convention de partenariat entre l'éducation nationale et l'internat relative aux modalités de scolarisation a été actualisée entre l'association et l'inspecteur d'académie. Elle témoigne d'une plus grande fluidité dans les coopérations institutionnelles au plus près des besoins des enfants et adolescents.

L'association s'est impliquée dans l'étude mandatée par la Métropole de Lyon auprès de KPMG sur le financement des structures de la Protection de l'Enfance.

L'association s'est positionnée sur une réponse à l'appel à projet de la Métropole de Lyon pour la mise en place d'un dispositif d'hébergement et d'accompagnement pour mineurs non accompagnés qui n'a pas été retenue par la commission de sélection.

### ▪ L'Internat social de MAUCHAMP

La proximité sur le site avec la structure d'accueil des mineurs non accompagnés, SAMNA a été perçue comme problématique tant par les professionnels que par l'environnement.

La question d'une mutualisation des équipements et des moyens s'est rapidement imposée en 2019. L'association avait jusqu'alors favorisé une démarcation afin de mieux dissocier les publics mais cette césure a rapidement montré ses limites.

### ▪ Le SAMNA

Il s'agissait sur cette deuxième année de fonctionnement d'asseoir le fonctionnement pérenne de la structure. Le bilan réalisé avec la Direction Enfance Famille du département du Rhône a conforté l'association dans la pertinence du projet.

Dès l'été 2019 l'association a été sollicitée par le département pour envisager une extension de capacité de 10 places portant à 30 l'effectif autorisé de la structure. L'association a répondu favorablement et a proposé d'offrir une extension de la capacité d'accueil sur un mode d'appartements collectifs en semi-autonomie dédiés aux adolescents les plus âgés, à toute proximité du site principal.

La réhabilitation des locaux s'est réalisée au dernier trimestre 2019 pour un accueil effectif des janvier 2020.

Les prestations assurées par le service MNA Pass, pour l'accompagnement à la régularisation de documents d'identité auprès des ambassades et consulats d'origine pour les adolescents accueillis par le département font l'objet d'une convention temporaire de 18 mois entre l'association et le département. Au regard de l'efficacité du service qui a démontré un véritable savoir-faire au travers du réseau qu'il a constitué, l'association souhaite faire valoir une pérennisation de cette mission intégré au SAMNA.

## 2-3 Secteur Communication, Développement Recherche et Politiques éducatives et sociales de proximité

Nicolas EGLIN directeur du CTRDV et de l'Equipe Relais Handicaps Rares assure la direction de ce secteur auquel l'association a rattaché la petite enfance au titre du développement d'activité liée aux politiques éducatives et sociales de proximité. Les missions de formation et de recherche restent intriquées dans les activités du centre ressources déployées sur le périmètre régional notamment dans le cadre de l'animation du Dispositif SARA DV (Soin et Accompagnement en Rhône-Alpes pour la déficience visuelle)

### ▪ CTRDV – ERHR

L'association a soutenu auprès de l'ARS le projet de recherche-action IMP'act (Innovation, Modulation, Parcours et « Act ») élaboré dans le cadre des missions de l'Equipe Relais Handicaps rares.

L'objectif de cette démarche consistait à rendre tangible pour les personnes, leur famille mais également les acteurs de terrain des réponses composées adaptées et adaptables à la

singularité des besoins et des attentes mais aussi de lever les barrières du manque chronique de places dans le secteur médico-social pour mettre en œuvre des alternatives opérationnelles. Il s'agissait d'analyser et de concrétiser des solutions modulaires en direction de publics sans solution ou de solution partielle.

Avec le cabinet Alcimed, le Centre de recherche en sociologie Max Weber et M. Bertrand Ravon, enseignant chercheur en sociologie à UFR anthropologie et sociologie de l'Université Lyon II, a été formalisé un projet de recherche-action.

Il s'agissait de dédier une enveloppe financière aux personnes sans solution ou avec solution partielle leur permettant de construire leur offre de prestations individualisées.

Il était prévu un dépliement sur deux ans dans trois territoires (Lyon Métropole, Drôme et Puy de Dôme)

La direction de l'autonomie de l'ARS AURA après avoir contribué à susciter cette proposition, l'a décliné à défaut de financement. La question d'un financement CNSA pourrait être toutefois soutenue par l'agence.

#### ▪ EAJE PEPILOU

La structure a fait l'objet en 2019 d'un contrôle du service d'appui à la gestion et expertise de la CAF du Rhône. Il ne relève aucun dysfonctionnement tant du point de vue de ses missions, de son organisation et de sa gestion. La seule action corrective consiste à la mise à jour du règlement de fonctionnement.

## 2-4 Le CPOM 2018-2022

### 2-4-1 Le bilan du CPOM 2015-2019 de l'OLPPR

Le rapport de bilan présente une analyse de la réalisation des 22 actions contractualisées entre l'agence et l'association OLPPR. Il retrace l'ensemble des données d'activité ainsi que des éléments budgétaires et financiers détaillés et consolidés sur la période. Il a été transmis à l'agence fin septembre. Il a donné lieu à un dialogue de gestion avec l'ARS en date du 15 octobre 2019.

Au plan financier il a fait l'objet d'une approbation de l'agence. Le bilan plus qualitatif des actions du CPOM sur la période 2015 – 2019 a constitué la base des constats pour la définition des actions sur la période 2020-2022.

### 2-4-2 Les actions contractualisées pour la période 2020-2022 des établissements intégrés au périmètre de l'ADPEP 69/ML

Un acte III du CPOM pour les nouvelles structures intégrées au périmètre ADPEP 69/ML

- La configuration dispositif ITEP, DITEP : des intentions aux actes
- La "désinstitutionnalisation" au sens du virage ambulatoire
- L'inclusion scolaire et préprofessionnelle : une obligation de résultats

Une cible d'activité en déclinaison du Projet Régional de santé opposable aux organismes gestionnaires soit :

90% de taux d'occupation toutes modalités en ITEP

Un taux de file active en continu entre 1,3 et 1,8 pour les SESSAD

Un mécanisme d'abattement financier à N+1 si la cible d'activité n'est pas atteinte

#### ► Les conséquences au regard du bilan CPOM 2015 -2019

Une activité d'internat séquentiel ITEP sous surveillance en 2020

CONSTAT CPOM 2015 -2019 : Un taux d'occupation moyen de l'ordre de 73% (pour un objectif contractualisé à 80%) sur les 2 unités d'internat séquentiel (16 places) de 2015 à 2019 (St Genis Laval – Loire sur Rhône)

EXIGENCE 2020-2022 : Cible d'activité définie avec un taux d'occupation de 90% en 2020 – dynamiser les places d'internat avec l'ouverture aux autres DITEP - réorganisation sous contrainte en 2021 à défaut de résultats

- ▶ La redéfinition de l'activité SESSAD
  - Une évaluation par l'ARS du taux de "file active continue" sur la base d'un calcul du TAM, Temps Actif Mobilisable
  - Élargissement des bornes d'âge SESSAD Gerland
  
- ▶ La remise en cause de l'Unité d'accompagnement renforcé UAR
 

CONSTAT CPOM 2015-2019 : 6 places internat de semaine : taux d'occupation moyen de l'ordre de 60% pour une activité contractualisée sur la base de 75% - une file activité constituée essentiellement par des jeunes de la Cristallerie – une ouverture sur les DITEP du Territoire qui n'a pas fonctionné

Décision ARS – fermeture de la structure et redéploiement des 6 places d'internat en 17 places SESSAD avec un agrément d'âge étendu
  
- ▶ Les Prestations d'accompagnement des personnes seul axe stratégique envisagé
  - L'affirmation de la territorialisation des DITEP et des coopérations inter DITEP au motif de la fluidité des parcours et de la personnalisation des accompagnements et du parcours préprofessionnel
  - La montée en charge de l'inclusion scolaire et professionnelle

## Les Actions contractualisées

### ✓ Les exigences de l'agence

#### DITEP CRISTALLERIE

- ▶ Redéploiement des 6 places d'internat de l'UAR en 17 places SESSAD avec un élargissement de la tranche d'âge
- ▶ Relocalisation partielle sur le territoire de Vénissieux
- ▶ Formaliser des partenariats avec les DITEP des LISERONS et de la SLEA et avec le SESSAD E GOUNOT et le SITEP St Priest de la SAUVEGARDE 69
- ▶ Propositions de solutions pour dynamiser les places d'internat séquentiel

#### DITEP GERLAND

- ▶ Fluidité des accompagnements entre ITEP et SESSAD dans le cadre d'un fonctionnement en dispositif : hypothèse d'un n° FINESS DITEP Gerland) (Fichier National des établissements sanitaires et sociaux) (fusion ITEP et SESSAD en une seule entité)
- ▶ Élargissement de l'agrément d'âge du SESSAD de GERLAND
- ▶ Propositions de solutions pour dynamiser les places d'internat séquentiel
- ▶ Evolution du projet immobilier du CMD à moyens constants (pas de rebasage du budget d'exploitation de l'ITEP - nécessité de reconsidérer de nouvelles options réalistes)

#### SESSAD DUCHERE INTEGRE AU DITEP VILLEURBANNE

- ▶ Formaliser des partenariats avec les DITEP de proximité
- ▶ Réaliser une étude sur les besoins d'accompagnement avec des modalités d'accueil de jour ou d'internat sur le territoire de la Duchère pour les jeunes accueillis au SESSAD
- ▶ Réaliser avec la MDMPH et l'ARS une évaluation des besoins d'accompagnement sur le territoire de la Duchère
- ▶ Fluidité des accompagnements pour les jeunes du SESSAD qui pourraient bénéficier de l'offre d'internat du DITEP Gerland

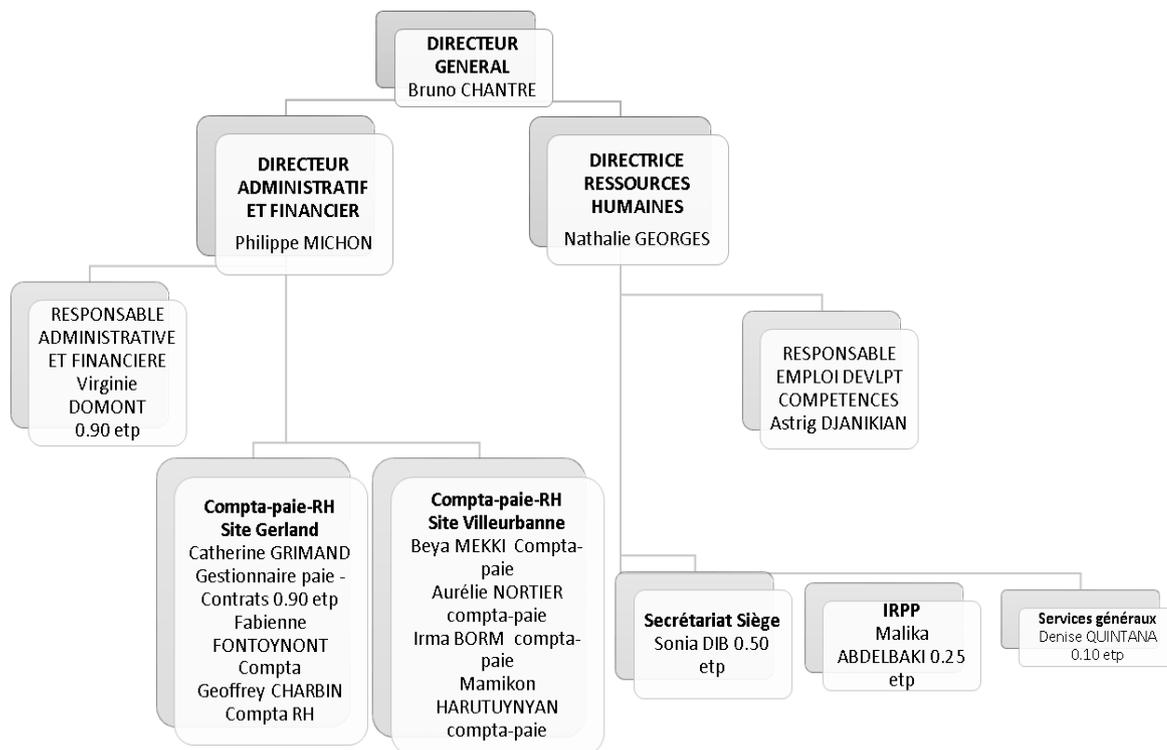
### ✓ Les propositions de l'association en transversal

- ▶ Ouvrir des nouvelles Unités d'Enseignement externalisées
- ▶ Renforcer les partenariats avec les établissements scolaires dans les situations d'inclusion individuelles (collège et lycées Pro.)
- ▶ Ouvrir les ateliers préprofessionnels aux autres DITEP
- ▶ Diversifier une offre d'ateliers qui puisse développer une certification des compétences professionnelles acquises

### III – L'activité du siège social

Dans le contexte de la fusion l'association a pu bénéficier d'un accompagnement RH spécifique financé par l'OPCA UNIFAF. Cet accompagnement assuré par le cabinet Conseil lyonnais Kuribay a contribué à la définition concertée d'une organisation cible du siège adaptée aux nouveau périmètre et obligations de l'association gestionnaire.

#### Organigramme du siège effectif en septembre 2019



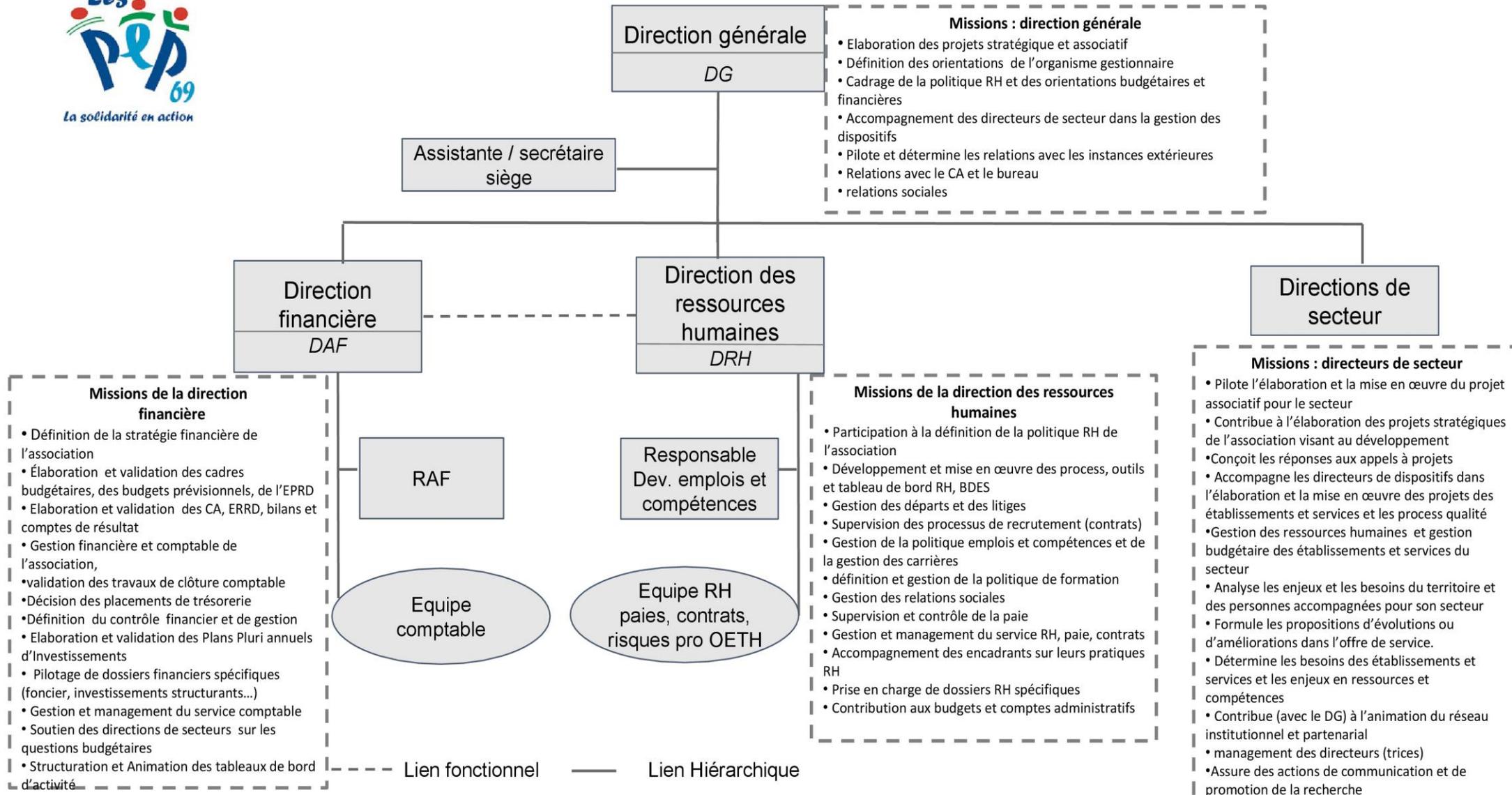
La partition du siège social en 2 sites, à défaut de locaux adaptés pour accueillir l'ensemble des professionnels du siège, a constitué un écueil dans la mise en œuvre des synergies nouvelles rendues possibles par la fusion.

L'ensemble des professionnels du siège à tous les niveaux a été accaparé par des dossiers administratifs et techniques particulièrement denses, étoffés et chronophages qui ont lourdement pesé au niveau des disponibilités de chacun pour œuvrer à la constitution d'une dynamique et d'une cohésion d'équipe.

- Gestion de la bascule des salariés de l'entité absorbée dans les contrats prévoyance et les régimes de retraite
- Finalisation des référencements URSSAF avec l'aboutissement des démarches auprès du Centre de Formalité des Entreprises
- Fusion des comptes bancaires et des systèmes de banque en ligne qui se sont avérés particulièrement lourds et laborieux dans le contexte de notre banque qui opérait parallèlement ses propres migrations de systèmes de paiements dématérialisés
- Fusion des comptabilités des 2 associations avec un travail préalable sur l'homogénéisation des plans de compte
- La migration logicielle paie de la partie ADPEP AU 01/01/2019 avec le déploiement du prélèvement à la source
- La consolidation des données RH extraites des 2 applications de paie, application partiellement externalisée sur le périmètre OLPPR

# PROJET ORGANIGRAMME CIBLE

05/09/2019



L'année 2019 est restée marquée par la démarcation entre les 2 entités siège : Villeurbanne et Gerland

## **Au plan des Ressources humaines**

Nathalie GEORGES, RRH a été nommée DRH à compter de juin 2019.

Pour un effectif salarié budgétaire 2019 théorique de 348.55 etp dont 25.50 etp d'enseignants mis à disposition par l'éducation nationale dans les unités d'enseignement des structures médico-sociales, l'association comptait au 31/12/2019, 340 etp représentant 415 salariés.

On peut noter que la part des femmes représente au global une proportion de 71.50%. La prépondérance plus marquante de la féminisation des salariés dans le champ du handicap sensoriel et de la petite enfance, avec un taux de l'ordre de 90% est nuancée par une mixité plus équilibrée dans le secteur des DITEP, avec une répartition femmes-hommes respectivement de 60% et 40%.

A partir de janvier 2019 s'est engagée une harmonisation des pratiques relatives aux procédures d'embauche, d'élaboration des contrats de travail et à la tenue des dossiers de personnel. Cette évolution a conduit à la systématisation généralisée des demandes d'extrait de casier judiciaire n°2 aux autorités administratives pour toute nouvelle embauche dans l'association. L'exigence de la seule justification de l'extrait n°3 du casier peut paraître assez insuffisante pour atteindre un niveau de sécurité optimal en ce domaine.

La bascule des salariés du périmètre OLPPR dans les régimes d'annualisation et de modulation du temps de travail a constitué un point de préoccupation assez sérieux avec l'échec du déploiement expérimental d'un logiciel de gestion des temps.

Le franchissement du seuil de 300 salariés en etp à l'éclairage des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes imposent de nouvelles obligations.

Les accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle et salariale ont été renégociés dans ce cadre.

L'association a pu satisfaire à ses obligations relatives à la publication de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été déposée à la DIRECCTE début 2020. A ce titre on peut souligner la pression des pouvoirs publics sur le respect de cette obligation alors que dans notre champ d'activité les dispositions de la convention collective garantissent une stricte égalité salariale et c'est sans surprise que l'index publié en 2020 atteint un score de 94 sur 100.

Au plan de la négociation d'entreprise, une fraction du CITS généré par l'exercice 2018 du périmètre OLPPR a rendu possible une position favorable de l'association afin que les salariés puissent bénéficier de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dans le cadre de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018. Cette prime exceptionnelle d'un montant de 250 € versé en mars 2019 n'a été accordée qu'aux seuls salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 2 fois le SMIC. Ce plafond institué pour favoriser une prime plus significative aux rémunérations les moins hautes a toutefois généré des crispations exprimées sous forme de pétitions par des salariés exclus de ces dispositions.

La perspective de la mise en place du Comité Social et Economique au 01/01/2020 a été émaillée d'un dialogue social difficile qui n'a pas permis d'aboutir à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Ce sont sur la base des dispositions légales, légèrement amendées par le protocole d'accord préélectoral signé en octobre 2019 par deux organisations syndicales représentatives dans l'association, CGT et CFDT (*SUD Solidaire s'étant abstenu*) que se sont organisées les élections professionnelles du 26 novembre au 12 décembre 2019. L'association a fait le choix d'organiser les élections professionnelles sur le mode d'un vote électronique. Un accord d'entreprise a pu être conclu et signé par la CFDT sur ce sujet. La prestation a été assurée par Alphavote qui a pu garantir et assurer un processus totalement sécurisé. Cette disposition a significativement allégé la charge que représente l'organisation d'un vote classique dans les établissements et services de l'association.

Un autre chantier majeur a été ouvert au plan RH avec l'évolution vers un plan de formation associatif. Une première étape a été franchie avec la préparation des plans de formation 2020 structurés sur le périmètre des 3 secteurs d'activités de l'association.

Cette progression permettrait d'atteindre un objectif de plan de formation associatif unique en 2021 qui contribuera à la construction d'une politique formation employeur plus cohérente.

Les démarches engagées antérieurement sur la prévention des risques psycho-sociaux (*périmètre OLPPR*) et la Qualité de vie au travail (*ancien périmètre PEP 69*) ont été suspendues à défaut de ressources disponibles au siège pour traiter ces dossiers qui sont différés à l'exercice 2020.

### **Au plan financier**

Le siège s'est approprié en 2019 le nouveau logiciel de comptabilité ALAFA-CEGI déployé en 2018 et a éprouvé son interopérabilité avec la nouvelle application logicielle de paie qui a été mise en place à compter de janvier 2019.

C'est une évolution majeure du système d'information financier de l'association. L'association a fait le choix de solutions logicielles hébergées chez le prestataire pour garantir la sécurité informatique de l'ensemble des données sociales et financières.

Cette évolution coïncidait avec la bascule dans les nouveaux cadres budgétaires EPRD générés par le CPOM dans le champ PH.

Ces processus sont très complexes au plan technique et ne peuvent se maîtriser qu'à la condition d'un support informatique efficient. Les délais de réalisation de l'EPRD particulièrement contraints par une notification tardive des taux directeurs d'évolution budgétaire ont rendu l'épreuve particulièrement difficile.

Si l'association a pu respecter les délais réglementaires c'est au prix d'un engagement massif de l'ensemble des collaborateurs et notamment du Directeur financier, Philippe MICHON.

La collaboration entre la Responsable administrative et financière issue de l'OLPPR et le DAF s'est avérée complexe et les relations se sont tendues avec la Direction générale.

Dans ce contexte l'hypothèse d'un repositionnement de la RAF dans une fonction de DAF adjointe en préparation de l'accès à la fonction de DAF au départ en retraite de Philippe MICHON en 2020 a été reconsidérée.

Le nouveau périmètre financier de l'association gestionnaire induit l'évolution de l'ensemble des procédures. Ce travail s'engage progressivement mais il nécessite une disponibilité de la Direction financière qui fait actuellement défaut considérant le contexte précédemment décrit et la charge de travail réelle.

Pour autant des dossiers significatifs ont été conduits pour formaliser les accès des directions aux applications logicielles comptables et aux tableaux de suivi des budgets d'exploitation, reconsidérer les moyens de paiement délégués aux directions, structurer les habilitations banque en ligne.

La Direction financière s'est impliquée dans la mise en concurrence du nouveau mandat de Commissariat aux Comptes sur lequel a statué l'assemblée générale en avril 2019.

La Délégation Unique du Personnel, DUP, a sollicité le recours à une expertise comptable dans le cadre de la consultation sur la situation financière et économique de l'association prévue à l'article L2323-12 du code du travail et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L2323-15.

Considérant que l'expertise portait sur l'exercice 2018 nos arguments sur le manque de pertinence n'ont pas été retenus par les représentants du personnel.

DAF et DRH ont été particulièrement mobilisés en fin d'année pour la transmission de l'ensemble des données au cabinet SECAFI désigné par la DUP.

L'association ne satisfait pas aux obligations relatives à la mise en place de la Base de Données Economiques et Sociales, BDES. En outre avec le franchissement de seuil à plus de 300 salariés les exigences sont plus importantes. Une trame de BDES a été structurée et présentée en réunion de la DUP.

A défaut d'accord d'entreprise sur le sujet elle se mettra en œuvre dès l'exercice 2020 et rassemblera les données financières en sus de la transmission à la DUP des données budgétaires

### **Les nouveaux locaux du siège**

Les locaux actuels du siège, en location, ne sont pas du tout adaptés pour rassembler les personnels des deux sites actuels du siège. Les locaux libérés en 2020 par le SESSAD de Villeurbanne, Cours Tolstoï, sont également trop exigus pour repositionner le siège.

L'hypothèse d'une prospection immobilière avec l'idée d'une mutualisation avec des ESMS de l'association sur le territoire de Villeurbanne a pu être étudiée.

Les recherches de locaux ont débouché sur des projets assez ambitieux dont il n'était pas certain que l'association ait les moyens de les assumer.

A l'issue de cette première phase assez peu concluante il paraissait plus efficace de se recentrer sur une prospection de locaux dédiés uniquement au siège, dégagés des contraintes ERP qui limitent les possibilités.

Cette prospection reste difficile. Soit que les surfaces en location ne sont pas accessibles financièrement eu égard les charges d'exploitation du siège qui ne sont pas prises en compte par la tarification, soit que l'offre immobilière en acquisition est particulièrement réduite sur la Métropole de Lyon. Bien que l'association ait mandaté plusieurs agences immobilières d'entreprise le dossier reste suivi de près par la Direction générale.

### **Le dossier d'autorisation de frais de siège**

L'ARS n'avait pas instruit le dossier d'autorisation du siège lors de la conclusion du CPOM en 2018. L'arrêté d'autorisation relatif au siège OLPPR était contenu dans la période 2015-2019.

Un nouveau dossier d'autorisation doit être constitué et l'ARS a fixé une échéance en 2020.

La problématique de financement des frais de siège reste complexe.

Dans la période antérieure au CPOM, le déficit structurel et historique du siège de l'ADPEP 69/ML, repris systématiquement au compte administratif par le financeur recouvrait principalement :

- le poste budgétaire du Directeur Général, très antérieurement détaché de l'Education nationale,
- les charges locatives suite à l'emménagement dans les locaux actuel en 2011 après une période d'occupation à titre gratuit dans des locaux de l'Education nationale
- les charges d'honoraires des expertises comptables sollicitées régulièrement par les Instances représentatives du personnel au titre des dispositions du code du travail
- des charges de personnel

Le rebasage du siège lors de la négociation du CPOM 2018-2022 n'a pas été traité par l'ARS mais on ne peut en aucun cas envisager que la fusion absorption des deux associations consacre une réduction de moyens de fonctionnement alors que le périmètre de l'association gestionnaire impose de nouvelles obligations.

Les avancées dans la mise en œuvre de la nouvelle organisation associative ont permis d'avancer la partie technique et réglementaire du dossier d'autorisation constitué par le directeur général. Les données budgétaires et financières consécutives à l'exercice 2019 permettront de le finaliser au 1<sup>er</sup> semestre 2020.

Le 05/03/2020  
Bruno CHANTRE  
Directeur Général

## ANNEXE VIE ASSOCIATIVE

### 1/ Vie associative :

Nombre d'adhérents adultes 76 et montant de la cotisation **20 €**

### 2/ La souscription 2019 :

La souscription qui permet de recueillir les fonds a été adressée à l'ensemble des établissements scolaires publics du Rhône par courriel :

Lycées et lycées professionnels	76
Collèges	113
Ecoles primaires	564
Ecoles maternelles	318

85 envois aux adhérents

Soit **85** envois à destination des personnels (adhérents et autres), **1 071** envois à destination des établissements scolaires soit un total de **1 156** envois.

### 3/ Action Sociale :

#### **A/ Les commissions de secours :**

En 2012 la commission s'est réunie	10 fois et a examiné	60 dossiers
En 2013 la commission s'est réunie	10 fois et a examiné	62 dossiers
En 2014 la commission s'est réunie	9 fois et a examiné	67 dossiers
En 2015 la commission s'est réunie	8 fois et a examiné	58 dossiers
En 2016 la commission s'est réunie	9 fois et a examiné	47 dossiers
En 2017 la commission s'est réunie	9 fois et a examiné	42 dossiers
En 2018 la commission s'est réunie	9 fois et a examiné	21 dossiers
En 2019 la commission s'est réunie	10 fois et a examiné	48 dossiers

En 2019, c'est un ensemble de **48 dossiers traités**, une somme de **2 655 €** a été attribuée dans le cadre de la solidarité.

Aides distribuées	2015	2016	2017	2018	2019
Secours classes découvertes	<b>1 730</b>	<b>2 344</b>	<b>1 355</b>	<b>987</b>	<b>1 270</b>
Aide aux projets pédagogiques			<b>0</b>	<b>0</b>	
Aides diverses	<b>402</b>	<b>181</b>	<b>1 050</b>	<b>543.88</b>	<b>635</b>
Loisirs vacances			<b>120</b>	<b>500</b>	<b>750</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 132</b>	<b>2 525</b>	<b>2 525</b>	<b>2 030.88</b>	<b>2 655</b>

**B/ SAPAD : Service d'Aide Pédagogique à Domicile**

Nombre total d'élèves pris en charge :

**a) Demandes :**

<b>Etablissements scolaires</b>	<b>Nombre de dossiers reçus</b>	<b>Nombre de dossiers pris en charge SAPAD PEP</b>
<b>Ecoles</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Collèges/ SEGPA</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Lycées</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

**b) Durée :**

Inférieure à 1 mois : 5  
 Comprise entre 1 à 3 mois : 3  
 Comprise entre 3 à 6 mois : 2

Pour : 6 maladies et 4 accidents

**c) Intervenants :**

Nombre d'intervenants : 1 enseignant retraité

**d) Moyens :**

Nombre d'heures données :  
 Premier degré : **35 heures** / Collégiens : **140 h 30** / Lycéens : **46 heures**

Nombre total d'heures financées : **221 h 30** soit **10 250 €**

\*\*\*\*\*