

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

ASSOCIATION LES PEP 69/ML

DIRECTION GÉNÉRALE

→ 2020



## UNE ANNÉE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE SANITAIRE

Introduction par Bruno CHANTRE, Directeur Général pp. 4-5

### 1 | LES CHIFFRES CLÉS 2020 DES PEP 69

Structuration pp. 6-7

### 2 | UNE DYNAMIQUE ASSOCIATIVE SOUTENUE

2.1. Le bureau de l'association pierre angulaire de la gouvernance associative au quotidien du fonctionnement de l'association pp. 8 à 10

2-2 Les coopérations inter-associatives PEP : un projet de regroupement qui s'esquisse et une forme juridique à trouver pour maintenir des dynamiques départementales pp. 11-12

### 3 | L'ACTIVITÉ DU SIÈGE SOCIAL

3.1. La priorité du projet immobilier du Siège social p. 14

3.2. Organigramme du siège effectif en décembre 2020 pp. 14 à 16

3.3. Les chantiers transverses pp. 17 à 19

3.4. Au plan des Relations sociales dans l'entreprise pp. 19 à 21

3.5. Le dossier d'autorisation des frais de siège reporté en 2021 p. 21

### 4 | DES ÉLÉMENTS DE GESTION LES PLUS SAILLANTS RELATIFS AUX DISPOSITIFS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

4.1. Le secteur DITEP pp. 22 à 24

4.2. Le secteur Handicap sensoriel – Troubles du Neurodéveloppement – Protection de l'Enfance pp. 25 à 27

4.3. Le secteur Communication – développement – Recherche et Politiques éducatives et sociales de proximité pp. 28-29

### 5 | VIE ASSOCIATIVE

5.1. Les commissions de secours p.30

5.2. SAPAD : Service d'Aide Pédagogique à Domicile p. 31

# UNE ANNÉE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE SANITAIRE



## Retour sur l'année 2020

La prise de recul n'est pas encore vraiment suffisante pour tirer un bilan exhaustif de toutes les capacités que notre organisation a démontrées pour faire face à une situation inédite. C'est encore à chaud dans le contexte Covid-19 que nous continuons à nous adapter en permanence à une situation de crise à l'issue encore bien incertaine.

Les PEP 69 / Métropole de Lyon n'ont pas traversé en 2020 les drames vécus par les établissements de santé, les EPHAD et les établissements médico-sociaux adultes. Avec un public essentiellement enfants-adolescents nous sommes restés assez préservés des situations traumatiques. Nous n'avons pas connu de situations ayant gravement atteint les salariés de l'association. Les principaux clusters que nous avons dû gérer ont concerné la structure d'accueil des mineurs non accompagnés à Vernay et plus récemment le DITEP de la Cristallerie. Dans ce contexte, nous avons néanmoins été très affectés par la situation d'un chauffeur d'un prestataire transports du DITEP de Givors hospitalisé en réanimation.

La crise sanitaire a révélé des initiatives de solidarité et un resserrement des liens de partenariat entre associations comme avec les autorités de tarification et de contrôle que l'on peut considérer assez exemplaires.

La mise en œuvre pendant le confinement de mars 2020 d'une structure d'internat DITEP multi-sites enfants-adolescents mutualisée avec le Prado Rhône-Alpes et OVE, la réquisition par le Préfet de la crèche PEPILOU pour assurer l'accueil des enfants des personnels soignants, les mises à disposition de salariés des DITEP de l'association dans les MECS du territoire, l'offre de répit organisée durant l'été 2020 avec la MIETE sous formes d'activités culturelles et de loisirs pour des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap, la mobilisation des salariés pour organiser une continuité de réponses mutualisées

sur l'ensemble des ESMS de l'association pendant toute la période estivale, le consortium associatif constitué sur la Métropole de Lyon pour répondre à l'appel à projet des Equipes mobiles d'appui à la scolarisation, l'animation par le CTRDV en région d'un réseau inter-associatif pour une proposition de communautés 360 sur les territoires, en constituent des témoignages évidents.

Les dispositions gouvernementales ont contribué à préserver le secteur social et médico-social qui n'a pas subi de contraintes économiques menaçantes.

C'est une année difficile et éprouvante que les parties prenantes de l'association ont affrontée avec beaucoup d'énergie et de vitalité.

Les établissements et services de l'association ont chacun décrit dans leur rapport d'activité l'inventivité et la créativité des équipes à se saisir de tous les outils numériques de communication pour tenir les liens avec les personnes accompagnées durant les longues semaines de confinement, comme pour certains de tenir leur poste en présentiel en plein cœur de la crise auprès des enfants et adolescents et dans l'accompagnement des situations complexes de handicap.

Pour autant un fonctionnement en mode dégradé des accompagnements médico-sociaux n'est pas sans retentissements négatifs. La survalorisation des nouvelles pratiques professionnelles induites par la crise ne sauraient masquer le poids déporté sur les familles et les proches aidants, comme sur les structures sociales qui sont restées en fonctionnement classique sur la période. L'accompagnement à distance reste un concept éloigné de la réalité des rencontres humaines, de la relation éducative, rééducative, soignante et pédagogique et s'accommode d'une bien curieuse idée de l'altérité.

Si le confinement du mois de mars 2020 nous est apparu comme une véritable épreuve, la reprise en présentiel généralisé de mai 2020 restait aussi un épisode particulièrement délicat.

La crise ne doit pas pour autant occulter le travail important réalisé en 2020, pour poursuivre la transformation et l'adaptation de l'association à son nouveau périmètre depuis l'opération de fusion absorption de l'OLPPR en janvier 2019. La temporalité et les effets d'une telle opération ne se limitent pas aux seuls 12 premiers mois.

Notre nouvelle configuration en matière de gouvernance et de dirigeance a montré toute sa pertinence et son efficacité en mode gestion de crise. Le Comité de Direction Générale resserré aux trois Directeurs de secteur, au Directeur Financier, à la Directrice des Ressources Humaines et au Directeur général a constitué un lieu de co-élaboration des décisions de gestion et d'anticipation des mesures de suivi au plus près de l'évolution de la crise. Le CoDir aura représenté pour les Directions de proximité dans les ESMS un point de repère et de réassurance dans la conduite de leurs missions et l'accompagnement en soutien aux équipes.

L'association est fière de l'engagement de ses salariés qui ont su, à tous les niveaux de l'organisation, faire en sorte de traverser ces événements en tenant le bon cap.

L'association sort plutôt renforcée de cette épreuve.

Elle s'est fortement mobilisée et impliquée pour poursuivre en 2020 un développement qualitatif axé sur l'inclusion scolaire avec la création d'une Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme (UEEA) rattachée au DIME de la Côtière dans l'Ain et d'une Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS) au DITEP de Givors.

Le déploiement continu des Unités d'Enseignement externalisées des DITEP s'est poursuivi conformément à nos engagements. L'association s'est positionnée initialement en Région Auvergne Rhône-Alpes et maintenant au sein du Collectif Handicap 69 pour la promotion des communautés 360 initiées par le Secrétariat d'Etat chargé des Personnes Handicapées. Elle a pu renouveler pour deux années supplémentaires, 2021 et 2022, la convention avec le Département du Rhône, pour l'accompagnement des mineurs étrangers confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance dans les démarches administratives pour l'obtention de documents d'identité attestant de leur nationalité. Ce développement se maintient en ce début d'année 2021 qui ouvre les perspectives très concrètes du

renforcement du Réseau SENS, PCPE attaché au CAMSP Déficiant sensoriel avec un doublement des moyens alloués par l'ARS et d'une extension de 6 places de l'agrément déficience intellectuelle du SESSAD de Villeurbanne intégré au DITEP de Villeurbanne.

L'emménagement du siège dans ses nouveaux locaux à Vaulx-en-Verin en février 2021 vient marquer l'aboutissement de la coopération OLPPR- PEP 69 inscrite dans l'opération de fusion absorption. C'est une page qui se tourne pour les PEP 69.

Ce contexte global permettra le passage de relais au 4<sup>ème</sup> trimestre 2021 au prochain Directeur général dans des conditions optimales pour appréhender sereinement l'avenir de l'association avec notamment les enjeux de coopération et de regroupement au sein du mouvement PEP en région.

C'est donc une véritable satisfaction du Directeur général sortant au motif de la retraite de tirer les enseignements d'une année 2020 difficile mais aussi féconde et solidaire qui ne s'est pas figée dans le temps immédiat.



Le 19 février 2021

Bruno CHANTRE,  
Directeur Général

# 1- LES CHIFFRES CLÉS 2020 DES PEP 69

## Structuration en 3 secteurs d'activité organisée en dispositifs

- Handicap sensoriel , Troubles Neurodéveloppementaux(TND), Protection de l'enfance
- Dispositifs ITEP
- Communication – développement Recherche et Politiques Educatives et sociales de Proximité avec en fer de lance la crèche PEPILOU, le Centre Technique Ressources Déficience visuelle et l'ERHR sur un périmètre Auvergne-Rhône-Alpes

**17** arrêtés d'autorisation d'ESMS concernant **25** établissements et services

**1** EAJE

**4** PCPE  
Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées - PCPE

**1** ERHR  
Équipe Relais Handicap Rare

Participation au  
**GCSMS ARRPA** –  
Accompagnement  
Réadaptation Répit Post  
AVC et cérébro-lésés

**→ OUVERTURE AU 4IÈME TRIMESTRE 2020**

**1** UEEA  
Unité d'Enseignement  
Elémentaire Autisme  
à Lagnieu rattachée  
au Dispositif IME la  
Côtière

**1** EMAS  
Equipe Mobile d'appui à  
la scolarisation rattachée  
au DITEP de Givors

MNA Pass  
Renouvellement pour 2 années du service MNA  
Pass – pour l'accompagnement à l'obtention  
de documents d'identité pour les mineurs non  
accompagnés de l'Aide Sociale à l'enfance du  
département du Rhône – rattaché au SAMNA

Une capacité de **870** places autorisées et financées d'accueil en internat, semi-internat et en ambulatoire pour une file active contractualisée de **1160** personnes

Une file active de près de **1500** personnes accompagnées en 2020 pour l'ensemble des ESMS sans compter l'impact du CTRDV qui a concerné près de **500** bénéficiaires et le MNA Pass **66** jeunes

## 21,1 Millions d'€ de budget

Un accroissement de la masse budgétaire en 2020 avec

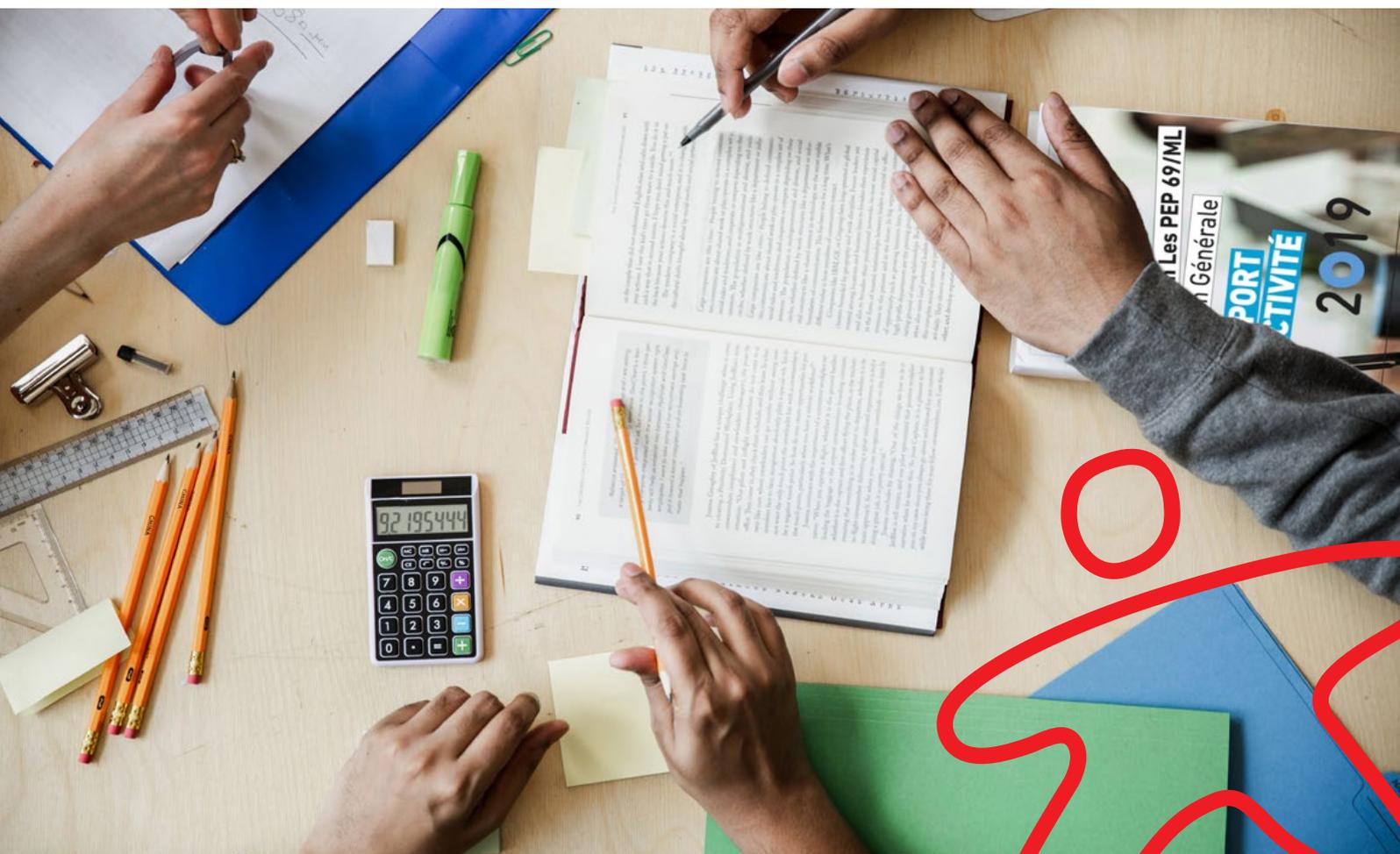
- + 140 k€ pour le financement de l'UEEA
- + 80 k€ pour le financement de l'EMAS  
en crédits pérennes annuels

Un volant significatif de Crédits Non Reconductibles de l'assurance maladie, du département du Rhône et de la Métropole de Lyon obtenus pour le financement :

- des surcoûts Covid liés aux équipements de protection (masques)
- de la prime Covid versée par l'association en octobre 2020
- des indemnités conventionnelles de départ en retraite des salariés
- des actions de formation et de recensement des ressources dédiées au handicap rare en région

---

425 salariés pour 361 équivalent temps plein postes budgétés en cdi au 31/12/2020



## 2- UNE DYNAMIQUE ASSOCIATIVE SOUTENUE

---

### Les PEP 69/ML, association engagée

#### 2-1 Le bureau de l'association pierre angulaire de la gouvernance associative

*Le fonctionnement des instances associatives s'est maintenu en intégralité et selon les calendriers fixés avec la bascule sur des réunions majoritairement organisées en visioconférence.*

LE BUREAU S'EST RÉUNI SUR 11 DEMI-JOURNÉES DE JANVIER À DÉCEMBRE 2020.

##### IL A NOTAMMENT :

- suivi de très près les modalités relatives à l'organisation et la gestion des ESMS durant toute la crise sanitaire,
- organisé une communication auprès des salariés par la voix du Président et celle du Directeur général,
- validé les orientations sur les créations des nouvelles entités,
- arrêté les positions relatives aux négociations conduites par le Directeur général auprès des Organisations syndicales représentatives,
- statué sur les décisions engagées par le Conseil d'administration en matière de projet immobilier concernant les locaux du Siège social comme le suivi du projet immobilier du Centre Maria DUBOST porté par la SACVL, la cession des locaux du SESSAD de Villeurbanne et le renouvellement de la convention d'occupation des locaux d'IFMK DV avec l'Université Claude BERNARD,
- participé activement à la démarche de coopération inter associations départementales PEP engagées avec l'Ain - la Loire - le Puy de Dôme - l'Allier,
- soutenu ses engagements partenariaux,
- approuvé les décisions de recrutement des Directeurs recrutés sur la période,
- fléché les financements de la fondation CERES et ceux issus des fonds propres sur des projets spécifiques à la déficience visuelle,
- apporté un soutien aux Directions et notamment à la Direction générale en affirmant sa confiance dans un contexte de dialogue social parfois crispé avec les élus du Comité Social et Economique.

Les commissions associatives se sont presque toutes maintenues avec une implication toute particulière de la commission "communication" sur la nouvelle charte graphique de l'association, la refondation de ses publications internes dans la suite logique de la rénovation du site internet achevée en 2019.

La commission sociale a poursuivi ses attributions en matière d'aide financière pour des situations individuelles éligibles à l'intervention des fonds gérés par l'association au titre des dons reçus.

La commission "prospective - projets" s'est pleinement saisie du champ des politiques éducatives et sociales de proximité pour appréhender des engagements au niveau du Projet Educatif Territorial de Villeurbanne en "co-portage" avec l'association "Coup de pouce" partenaire auprès des Villes et de l'éducation nationale de la réussite à l'École. Elle a également participé à intensifier le partenariat avec la Maison de l'Initiative de l'Engagement du Troc et de l'Echange, la MIETE déjà très engagée dans des actions conduites par le CTRDV au local sur Villeurbanne « ateliers inclusifs, le "Tactilab", offre de répit d'activités culturelles et de loisirs ». Structure fondée sur le concept de participation citoyenne locale et de lieu de rencontres qui consacre la philosophie du pouvoir d'agir citoyen, elle rejoint les valeurs des PEP 69 sur la volonté d'inclusion des publics en situation de handicap.

Le travail sur la refonte statutaire a abouti sur un projet validé en Conseil d'administration en juillet 2020 mais qui reste encore conditionné à ce jour à l'approbation du conseil d'administration de la Fédération Générale des PEP.

La participation des PEP 69 au Groupement de Coopération Sociale et Médico-sociale, GCSMS-ARRPAC Accompagnement Réadaptation Répit Post AVC et cérébro-lésés constitué par le Centre Hospitalier spécialisé du Vinatier, l'association ARPAC présidée par le Professeur Gilles RODE chef de service de médecine physique et de réadaptation de l'Hôpital Henry GABRIELLE, l'association Notre Dame du Grand Port – la Familiale représentée par le père Bernard DEVERT, pour la création d'une structure médico-sociale d'accompagnement de personnes victimes d'AVC en aval du sanitaire a pris une dimension nouvelle pour l'association depuis qu'Arnaud BERNADET, 1er vice-président en assume l'administration déléguée à la suite du Directeur du Vinatier, Pascal MARIOTTI. L'ouverture de ce nouvel ESMS se profile au printemps 2022

Un seul dossier et non le moindre est resté figé. L'actualisation du projet associatif engagé au 2<sup>ème</sup> semestre 2019 impliquait une large association

et implication des parties prenantes, personnes accompagnées, salariés, partenaires. Les limitations imposées par la crise sanitaire ont rendu l'exercice complexe et aucune forme alternative n'a été trouvée pour pallier les contraintes. La question du report a aussi été envisagée en fonction des priorités et d'une actualité plutôt assez chargée à l'agenda associatif 2020.

Constitué de 14 administrateurs, d'horizons professionnels divers, particulièrement constants et engagés dans les différentes commissions, le bureau contribue à alimenter les orientations du Conseil d'administration et densifier la réflexion permanente de l'association sur ses engagements.

A l'issue de l'Assemblée générale ordinaire de septembre 2020, le Conseil d'administration a élu un nouveau bureau. Le président Jacky BERNARD, le 1er vice-président Arnaud BERNADET les deux vice-présidents Françoise BRUN et Frank BACHON ont été reconduits dans leurs mandats respectifs ainsi que Pierre BREYSSE, Daniel COQUARD, Michel GURGO, Pierre MIETTON, Jacky PELLET, Gilles THOMAS. Cinq administrateurs n'ont pas souhaité prolonger leur mandat au Bureau de l'association, Didier CRICO, Eliane DESNOS, René MIGNEROT, Alain REGUE et Jean Claude PINEDE. Sont entrés au bureau, Bernard BOCHARD qui s'est vu confié le poste de Secrétaire Général à la suite de Michel GURGO, Pascal BOCHRAWNA qui a postulé à la fonction de trésorier général assurée jusqu'alors par Frank BACHON. Deux nouvelles administratrices Chantal FOULON et Christine KIEFFER ont également rejoint le bureau.

La question de l'engagement de la base bénévole de l'association et de son renouvellement n'est pas critique aux PEP 69.

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A ÉTÉ RÉUNI 6 FOIS EN 2020.

En janvier 2020 il a délibéré sur l'approbation de l'avenant n°2 du CPOM 2018-2022 définissant les actions spécifiques des établissements et services intégrés au CPOM depuis la fusion absorption de

l'association OLPPR au 01/01/2019. Le principe de la fusion des 2 CAMSP déficients visuels et auditifs en un seul CAMSP déficients sensoriels a également été approuvé. Il a confirmé l'engagement de l'association au sein du GCSMS ARRPA (Accompagnement Réadaptation Répit Post AVC).

En février 2020 un Conseil d'Administration exceptionnel a été organisé sur un premier projet d'acquisition de locaux pour le siège social à l'"Europarc du Chêne" à BRON. Ce projet n'a pas abouti suite à la rétractation du vendeur.

En mars 2020 il a procédé sous forme de vote électronique par mail à l'examen et l'arrêtés des comptes 2019 et a délibéré sur le projet d'acquisition par la SCI ADPEP 69 de locaux à Vaulx-en-Velin pour y établir le nouveau siège social de l'association.

En juillet 2020, il a pu se tenir en présentiel. Il s'est prononcé sur la répartition de la Dotation Globale Commune 2020 de l'assurance maladie pour le dépôt de l'Etat Prévisionnel des Recettes et Dépenses (EPRD). Il a approuvé le projet d'actualisation des statuts à soumettre à la décision du Conseil d'administration fédéral.

A l'issue de l'Assemblée générale Ordinaire du 22 septembre 2020 réalisée en visio conférence, le Conseil d'Administration a procédé à la désignation du bureau de l'association et à la représentation de l'association dans les instances fédérales. Il a également délibéré sur un projet de cession des locaux du SESSAD de Villeurbanne détenus par la SCI ADPEP 69.

Le dernier Conseil d'administration de l'exercice annuel en Octobre 2020 de nouveau organisé en visioconférence 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 un projet de création de capsules vidéo pour parents d'enfants déficients visuels porté conjointement par le CTRDV et l'ANPEA (association nationale des parents d'enfants aveugles) sur un financement de la fondation CERES sollicité à hauteur de 300 k€ sur la période 2021-2024. Il a adopté une résolution relative à l'engagement de l'association dans un processus organisé de coopération entre les associations PEP de la Loire, de l'Allier et du Puy-de- Dôme. Le Conseil d'administration a donné mandat au président pour poursuivre un projet de constitution d'un modèle opérationnel d'association territoriale qui préciserait les conditions de sa faisabilité. Le président devant rendre compte à échéances régulières au Conseil d'administration de l'avancée des travaux.

## L'assemblée générale ordinaire a été réunie à la date inhabituelle du 22 septembre 2020 en visioconférence.

Outre ses attributions classiques en matière d'approbation des rapports annuels elle a procédé au renouvellement des mandats des administrateurs sortants et à la nomination de nouveaux administrateurs pour une durée de 3 ans. L'actuel Conseil d'administration est ainsi constitué de 28 administrateurs.



## 2-2 Les coopérations inter-associatives PEP : un projet de regroupement qui s'esquisse et une forme juridique à trouver pour maintenir des dynamiques départementales

La Fédération agit pour une structuration du réseau qui renforce l'échelon régional avec la création d'Associations Régionales (ARPEP) qui se substituent aux précédentes Unions régionales (URPEP) pour tenir compte de la nouvelle cartographie régionale.

Cette configuration régionale du réseau peine à s'inscrire dans la visée d'une structure de gestion mutualisée voire de structures de coopérations opérationnelles durables.

Au sein de l'ARPEP en préfiguration, sur le périmètre Auvergne-Rhône-Alpes, des associations départementales volontaires, l'Ain, l'Allier, la Loire, le Puy-de-Dôme et le Rhône-Métropole de Lyon envisagent de structurer et de formaliser des coopérations inter associatives. Elles se sont engagées depuis septembre 2019 dans une réflexion accompagnée par un cabinet conseil dans les domaines de la santé et du social "Eliane Conseil". (Cf. Rapport d'activité 2019).

Sous l'impulsion des présidents et des bureaux de chacune des associations départementales, des scénarios de coopération ont été élaborés et travaillés en 2020 avec l'appui très pertinent de la consultante du cabinet "Eliane Conseil", Valérie PASCAL, directrice associée.

Le Comité de pilotage de la démarche est constitué des Présidents et Directeurs d'association. Un "reporting" en réunion de bureau a rythmé les travaux. Les Directeurs généraux ont organisé les travaux et leurs contributions sous la forme d'un Comité Technique.

### LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE EN 2020

#### DE DÉCEMBRE 2019 À MARS 2020

Déploiement de la réflexion et de l'étude

- Diagnostic SWOT (forces-faiblesses-menaces-opportunité) réalisé pour chacune des associations départementales avec déclinaison d'une synthèse globale
- Emergence des finalités du projet qui font consensus
- Détermination des conditions de réussite
- Elaboration de 5 scénarios de coopération sur un mode avantages / inconvénients- risques
- Identification des forces d'entraînement et de résistances au projet de rapprochement

#### MARS 2020

Séminaire de restitution Présidents-Directeurs Généraux élargi à des représentants de bureau animé par la consultante du cabinet Eliane Conseil.

#### JUILLET 2020

Séminaire de consensus élargi à des membres du bureau animé par le cabinet Eliane Conseil. L'option d'un scénario de coopération intégré avec fusion et création d'une association territoriale semble se dégager.

#### SEPTEMBRE 2020

Le Copil décide de solliciter un mandat de chaque Conseil d'administration pour poursuivre la réflexion sur l'élaboration d'un modèle opérationnel avec examen de faisabilité.

#### OCTOBRE 2020

Les Conseils d'administration des Associations départementales concernées valident la démarche d'étude sauf l'Ain qui se retire du projet. Les Associations exigent néanmoins de maintenir un échelon départemental fort.

Le Copil affirme la recherche d'un modèle alliant la force d'une expertise mutualisée et la souplesse d'une démocratie en proximité ancrée dans les territoires.

#### NOVEMBRE 2020

le Copil statue pour engager un examen juridique des différents montages possibles. Maître Pierre GAUDIER du barreau de Lyon spécialisé dans le droit des associations sanitaires et sociales est sollicité pour apporter un éclairage technique comparé. Son

intervention auprès du Copil en décembre 2020 décline les différents formats juridiques : Fusion – GCSMS – Apport partiel d'Actif – Mandat de gestion, contextualisés à notre périmètre et à la dynamique du mouvement.

Il est également acté par le Copil une démarche de benchmarking auprès d'autres associations PEP qui ont organisés des regroupements. Le choix se porte sur des rencontres avec :

- les PEP CBFC (Centre Bourgogne Franche Comté) qui ont réalisé une fusion création de plusieurs associations départementales
- le groupement pluri-associatif GPA : PEP Charente – Deux-Sèvres qui associe l'APAJH Deux-Sèvres et Trisomie 21 Deux-Sèvres

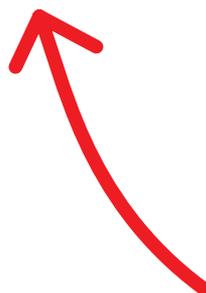
## LES OPTIONS STRUCTURANTES POUR LA POURSUITE DE LA DEMARCHE EN 2021

L'option de la création d'une association (regroupement) avec "Apport Partiel d'Actif" semble faire davantage consensus pour les présidents. L'hypothèse de la fusion pour la création d'une nouvelle association territoriale sur le périmètre ne semble pas garantir un niveau départemental suffisant et peut faire craindre des morcellements au sein du mouvement en région.

Le groupement créé serait ainsi assimilable dans l'idée et la philosophie au concept de l'intercommunalité : des compétences exercées par le groupement (fonctions support - CPOM pluri-départemental -Gestion Domaine Education et Loisirs..) et des entités associatives avec leurs propres compétences au local (Actions de solidarité ...social de proximité ...référénts des ESMS)  
Cette option permet d'envisager l'intégration d'autres associations départementales de la région intéressées et prêtes à la démarche et notamment le retour possible des PEP 01 dans le projet.

## LES BUREAUX DE CHAQUE ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE DOIVENT RÉALISER AU 1ER TRIMESTRE 2021 UNE SIMULATION :

- Quels apports d'activités chaque Association Départementale serait prête à réaliser au groupement ?
- Quelles activités resteraient gérées au local par l'Association Départementale ?
- Selon cette répartition quelle configuration du siège serait préfigurée ?



*Une synthèse sera effectuée avant nouvelle présentation auprès de chaque conseil d'administration.*



# 3- L'ACTIVITÉ DU SIÈGE SOCIAL

## Vers un renforcement des fonctions support

### 3-1 La priorité du projet immobilier du Siège social

La prospection de nouveaux locaux pour le siège social en pleine période Covid aura constitué pour le Directeur général qui a assumé l'ensemble des démarches et du suivi du dossier dans un calendrier extrêmement contraint par la nécessité d'aboutir rapidement le sujet et les échéances du bail de location des locaux de Villeurbanne, une opération mémorable et un exercice plutôt délicat de négociation avec les opérateurs immobiliers.

La rétraction de dernière minute du vendeur des locaux de bureau initialement trouvés à l'Europarc du chêne à BRON, début mars 2020, la semaine précédant le confinement a constitué un aléa dommageable pour le calendrier mais il ne laissera après coup aucun regret.

Les locaux de bureau acquis à Vaulx-en-Velin à moindre coût par la SCI ADPEP 69 sont d'une gamme de qualité bien supérieure et beaucoup mieux desservis par les transports en commun.

L'échéance du bail de nature commerciale au 31 décembre 2020 pour les locaux de Villeurbanne "Parc Actimart de la Rize" a pu être renégociée. Nous avons pu obtenir dans le cadre de la signature d'une convention d'occupation précaire une remise anticipée des clefs au 1er décembre 2020 des nouveaux locaux dans l'attente de la réitération par acte authentique de l'acquisition. Cela nous permettait d'engager des travaux de mises aux normes et de propreté pour

une installation programmée début février 2021. L'emménagement dans les nouveaux locaux au 15 rue Emile Zola à VAULX-EN-VELIN s'est réalisé le 4 février 2021 à la grande satisfaction de l'ensemble des salariés du siège. Les conditions de travail offertes par ces nouveaux locaux sont sans commune mesure avec les précédents locaux.

Cette opération immobilière a été conduite dans le respect des enveloppes budgétaires sans endettement supplémentaire de la SCI ADPEP 69 qui supporte l'opération.

L'installation du siège dans ses nouveaux locaux n'engendre pas de surcoût d'exploitation au regard des charges actuelles. La ligne budgétaire de location immobilière est reconduite à l'identique. Le montage réalisé par la SCI nous autorise à réaliser un coût locatif supportable bien en deçà du marché locatif de bureau sur la Métropole de Lyon.

Les surcoûts resteront limités aux charges ponctuelles incontournables liées au coût du déménagement et du transfert des installations informatiques et de téléphonie et à la superposition des baux de location sur quelques mois.

### 3-2 Organigramme du siège effectif en décembre 2020

- Une volonté délibérée de centralisation des fonctions support RH-Finances qui rattache des salariés financés sur les budgets autorisés des ESMS à la Direction financière et la Direction RH du siège
- Une marche vers la dématérialisation et
- l'automatisation du traitement des opérations comptables et des indicateurs RH
- L'intégration d'un contrôle de gestion et d'une politique d'achats
- La modernisation et la sécurisation de l'infrastructure informatique

# DIRECTION GÉNÉRALE

B. CHANTRE - DG

## Missions : Direction Générale

- Elaboration des projets stratégique et associatif
- Définition des orientations de l'organisme gestionnaire
- Cadrage de la politique RH et des orientations budgétaires et financières
- Accompagnement des directeurs de secteur dans la gestion des dispositifs
- Pilote et détermine les relations avec les instances extérieures
  - Relations avec le CA et le bureau
  - relations sociales

secrétariat  
sapad  
commission sociale  
S. DIB

## DIRECTION FINANCIÈRE

C. ESPASA - DAF

## Missions : Direction financière

- Définition de la stratégie financière de l'association
- Élaboration et validation des cadres budgétaires, des budgets prévisionnels, de l'EPRD
- Elaboration et validation des CA, ERRD, bilans et comptes de résultat
- Gestion financière et comptable de l'association,
  - validation des travaux de clôture comptable
- Décision des placements de trésorerie
- Définition du contrôle financier et de gestion
- Elaboration et validation des Plans Pluri annuels d'investissements
  - Pilotage de dossiers financiers spécifiques (foncier, investissements structurants ...)
  - Gestion et management du service comptable
- Soutien des directions de secteurs sur les questions budgétaires
- Structuration et Animation des tableaux de bord d'activité

Responsable comptable-  
gestion

F. BACONNIER

## Équipe comptable

I. BORM  
S. DIB  
F. FONTOYNONT  
R. MAILLET  
B. MEKKI

## DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

N. GEORGES - DRH

## Missions : Direction des ressources humaines

- Participation à la définition de la politique RH de l'association
- Développement et mise en oeuvre des process, outils et tableau de bord RH, BDES
  - Gestion des départs et des litiges
  - Supervision des processus de recrutement (contrats)
  - Gestion de la politique emplois et compétences et de la gestion des carrières
  - définition et gestion de la politique de formation
  - Gestion des relations sociales
  - Supervision et contrôle de la paie
- Gestion et management du service RH, paie, contrats
- Accompagnement des encadrants sur leurs pratiques RH
  - Prise en charge de dossiers RH spécifiques
- Contribution aux budgets et comptes administratifs

Responsable Dév. emplois et  
compétences

A. DJANIKIAN

## Équipe RH paies, contrats, risques pro OETH

G. CHARBIN  
C. GRIMAND  
M. HARUTYUNYAN  
M. ABDELBAKI

## DIRECTIONS DE SECTEUR

M. CARY - P.  
COURSODON - N. EGLIN

## Missions : Directions de secteur

- Pilote l'élaboration et la mise en oeuvre du projet associatif pour le secteur
- Contribue à l'élaboration des projets stratégiques de l'association visant au développement
- Conçoit les réponses aux appels à projets
- Accompagne les directeurs de dispositifs dans l'élaboration et la mise en oeuvre des projets des établissements et services et les process qualité
  - Gestion des ressources humaines et gestion budgétaire des établissements et services du secteur
  - Analyse les enjeux et les besoins du territoire et des personnes accompagnées pour son secteur
- Formule les propositions d'évolutions ou d'améliorations dans l'offre de service.
- Détermine les besoins des établissements et services et les enjeux en ressources et compétences
- Contribue (avec le DG) à l'animation du réseau institutionnel et partenarial
  - management des directeurs (trices)
- Assure des actions de communication et de promotion de la recherche

L'association a engagé dès mars 2020 la procédure de recrutement du Directeur Financier dans le contexte du départ en retraite de Philippe MICHON. Nous avons sollicité le concours d'un cabinet conseil RH pour un appui au recrutement. Le Cabinet "Kuribay" de Lyon qui a accompagné la réorganisation du siège social dans le cadre de la fusion a réalisé une évaluation des candidats présélectionnés par le Directeur Général. Une commission associative a été constituée pour l'audition des 3 candidats finalistes.

C'est la candidature de Christophe ESPASA qui a été retenue. Avec une expérience significative dans le secteur hospitalier et le médico-social public, il a pris ses marques dans l'association au 1er octobre avec une période de tuilage avec son prédécesseur.

Le poste de Responsable Comptable-Gestion avec une orientation Contrôle de Gestion a été pourvu en mai 2020 et François BACONNIER a pris ses fonctions début juin. Après un parcours dans le secteur de l'entreprise Il a exercé des fonctions similaires dans d'autres organismes gestionnaires d'ESMS.

La nouvelle direction financière ainsi constituée a pu mettre en œuvre la feuille de route sur la réorganisation du siège sur ces 2 pôles de gestion. La réunion physique des 2 sites du siège dans les nouveaux locaux de Vaulx-en-Verin consacre la spécialisation de chaque direction conformément à la cible organisationnelle.

La direction financière du siège ainsi étoffée ouvre la perspective d'une ré-internalisation des travaux comptables confiés au cabinet d'expertise comptable.

En matière RH, la cohabitation des 2 systèmes de paie a permis de réaliser une analyse comparée. La solution de semi-externalisation développée à l'OLPPR si elle avait pu contribuer à sécuriser les traitements informatisés dématérialisés pour le traitement de l'ensemble des charges sociales salariales et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, présente des inconvénients majeurs pour l'automatisation du transfert des données dans les matrices budgétaires de la gestion réglementées et notamment les annexes EPRD et ERRD.

La décision a été prise en fin d'année 2020 d'opérer une bascule sur le logiciel ALFA-CEGI GRH traité en interne. L'année 2021 sera consacrée à cette migration. Elle permettra à l'association une sécurisation renforcée du "process paie" avec deux techniciens de paie formés sur le même applicatif. Le choix d'une solution hébergée par l'éditeur de logiciel offre des garanties d'intégrité et de sécurité que l'association ne pourrait garantir en hébergeant elle-même les données.

Au plan du suivi de l'annualisation du temps de travail des salariés de l'association après une phase 2020 de consultation et de sélection d'éditeurs de logiciels de gestion des temps nous lançons une expérimentation sur le secteur DITEP pour la prochaine période d'annualisation en septembre 2021 avec le logiciel KELIO développé par "BODET Software". Ce logiciel est interopérable avec le logiciel de paie utilisé par l'association et le retour d'expériences d'autres organismes gestionnaires d'ESMS nous a conforté dans ce choix.





## 3-3 Les chantiers transverses

### 3-3-1 LA GESTION DE CRISE COVID

Le CoDir a fonctionné sur un rythme hebdomadaire qui s'est maintenu jusqu'à la rentrée de septembre 2020. Il a assuré une fonction de veille et de permanence en continu sur les étapes de crise les plus tendues.

Il a arrêté toutes les dispositions applicables aux ESMS en déclinaison de l'évolution des recommandations et consignes diffusées par les pouvoirs publics. Il a dû trancher certaines dispositions antagonistes entre les protocoles établis par le ministère du travail et les spécificités de notre secteur et anticiper les scénarios prévisibles.

Les dispositions les plus significatives en termes de fonctionnement des structures et de protection des salariés ont fait l'objet de notes de services du Directeur Général régulièrement actualisées et systématiquement soumises à l'avis des représentants du personnel.

La traçabilité des interventions à distance des professionnels a été organisée avec les applicatifs informatiques de dossier de l'utilisateur "Médiatteam" et "EVAsoft", généralisés à l'ensemble des ESMS du périmètre CPOM ARS.

Les modalités de travail à distance et le recours au télétravail ont été définies en CoDir.

Le Codir a arrêté les éléments de langage et de communication les plus adaptés à la situation d'incertitude et d'anxiété généralisée levée par le total inédit de la situation.

Les trames des plans de continuité d'activité en mars 2020 et des plans de reprise progressive d'accueil en présentiel en mai 2020 ont été élaborées puis validées en Codir avant d'être complétées au plus proche des réalités de terrain par les Directeurs de dispositifs. La Direction générale en a assuré leur diffusion aux autorités de contrôle après consultation des instances représentatives du personnel.

Les DUERP ont fait l'objet d'une actualisation Covid sur la base d'un document type commun aux ESMS.

Nous avons rapidement opté pour la création d'un magasin centralisé pour la gestion des commandes et des approvisionnements des équipements de protection. Les stocks constitués précédemment dans les gros établissements lors de la crise H1N1 mêmes périmés ont permis d'assurer une base minimale de protection pour parer à l'urgence les premiers mois de la crise.

L'organisation du CoDir en configuration resserrée aux Directeurs de secteur, DAF, DRH et DG a démontré une réactivité optimale pour faire face à la situation en misant sur les mérites de l'intelligence collective. Ce mode de gestion a contribué à renforcer la cohésion du CoDir. C'est aussi dans l'épreuve et l'adversité que s'expriment l'engagement et la loyauté comme vecteur de performance et d'efficacité.

### 3-3-2 MOBILISATION D'UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES CADRES DE DIRECTION

Le "CoDir - Direction Générale" souhaite soutenir tous les cadres de direction dans la transition ouverte par la fusion et la réorganisation avec 3 objectifs clés :

- ➔ Renforcer la cohérence d'action et la cohésion des équipes de direction, autour d'une vision partagée des évolutions et des opportunités ouvertes par la fusion et la mise en chantier du nouveau projet associatif
- ➔ Mieux nous ajuster sur la mise en œuvre des fonctions d'encadrement, des délégations et des circuits de décision au sein de la nouvelle organisation, en tenant compte du contexte spécifique de chaque Secteur (historique, activités, impacts)
- ➔ Aider les cadres de direction à investir les différentes dimensions de leur fonction au sein de la nouvelle organisation (posture managériale, responsabilités et rôle décisionnel, délégations aux équipes, gestion administrative...)

Ce dispositif s'organise en 2 étapes. Une étape centrée sur les équipes de direction et une étape dédiée en intra à des cycles d'ateliers du management.

L'animation de ce dispositif a été confiée à TeamRessources, organisme de Formation avec une approche "coaching d'organisation"

Le Directeur général a rencontré l'ensemble des cadres de directions par secteur pour organiser la démarche en février 2020. L'avènement de la crise sanitaire nous a contraint à la reporter au 4<sup>ème</sup> trimestre 2020. Des séances ont été néanmoins organisées par les "formateurs coach" en juillet 2020 pour permettre aux équipes de direction de débriefer avant la coupure d'été.

### 3-3-3 LA CONFORMITÉ RGPD

Il n'a pas été question de laisser en jachère les dossiers déjà engagés au motif de la crise sanitaire.

L'association a procédé début mars 2020 à la désignation du Délégué à la Protection des données.

Le choix s'est porté sur un DPO externe mutualisé

avec les associations PEP du périmètre URPEP Rhône-Alpes. La Société COSIPE "Ingénierie des systèmes d'information et de communication" a été désignée par l'association auprès de la CNIL.

S'en est suivi l'engagement dans le processus de conformité avec 3 points majeurs en 2020 :

- ➔ Des réunions de sensibilisation des équipes animées par la Chef de projet RGPD, Nathalie RIVAUX, directrice de l'IFMK DV, dans l'ensemble des établissements et services
- ➔ Une note d'information RGPD du Directeur général à l'ensemble des salariés diffusée à la rentrée de septembre 2020 après avis des représentants du personnel
- ➔ L'actualisation de la charte informatique « charte d'utilisation du matériel et des systèmes d'information » annexée au règlement intérieur d'entreprise. Le CSE a émis un avis favorable rendu le 22 octobre 2020

La phase suivante en 2021 portera sur la validation par le DPO :

- ➔ des registres de traitement des données
- ➔ des mentions obligatoires retranscrites dans les contrats de travail
- ➔ d'une note d'information RGPD à l'ensemble des personnes accompagnées par l'association
- ➔ de la constitution et la gestion des dossiers de salariés
- ➔ de la sécurisation des données traitées en informatique

### 3-3-4 LANCEMENT D'UN AUDIT DES SYSTÈMES D'INFORMATION DES ESMS

Nous avons sollicité Jean-Christophe Barre de la société Nextinea pour une mission d'assistance à la maîtrise d'ouvrage consistant à la rédaction d'un schéma directeur informatique de l'association.

Cette mission se place dans le contexte post fusion. L'association dispose d'un Système d'Information très hétérogène, maintenu par plusieurs prestataires informatiques et dont la sécurisation ne semble pas acquise dans toutes les structures.

Il s'agit de disposer d'un état des lieux objectif et définir la trajectoire permettant de disposer d'un Système d'Information (S.I.) efficient répondant à des normes robustes de sécurité des données. Les principaux logiciels métiers (Comptabilité, Paie

et Dossier de l'Usager) sont hébergés en mode SAAS chez les éditeurs. La priorité est de rationaliser et sécuriser l'infrastructure technique et de proposer aux professionnels de l'association des espaces de travail commun.

Par infrastructure technique, il est entendu ; matériel informatique de l'association (Postes de travail, serveurs, NAS, disques durs, ...) - réseau Internet des sites - logiciels systèmes des postes de travail et des serveurs - logiciels Bureautiques et de Messagerie.

#### **Le Prestataire nous a proposé de procéder en plusieurs phases :**

- ➔ Lancement de la mission, mise en place de la gouvernance du projet et prise de connaissance de l'environnement informatique (Contrats fournisseurs informatiques, documentations techniques et informations comptables)
- ➔ Visite des sites de l'association
- ➔ Proposition d'une stratégie d'évolution de l'infrastructure.
- ➔ Fourniture des éléments nécessaires à une mise en concurrence des prestataires informatiques.

La charge de la mission d'accompagnement des PEP69/ML par Nextinéa est estimée à 10 jours pour ce lot. Chacune des phases donnera lieu à des livrables. La démarche s'est déployée au dernier trimestre 2020.

Le financement de la prestation est assuré par l'affectation des excédents.

Il engage en 2021 une harmonisation des équipements

avec un appel d'offre d'infogérance et de réseaux des systèmes auprès d'un seul prestataire sur l'ensemble du périmètre.

En outre, dans ce contexte global de modernisation du SI nous engageons au Siège l'interopérabilité des applicatifs comptables et de paie avec les paramétrages des requêtes nécessaires au remplissage automatisé des tableaux de bord de la performance des ESMS et à l'actualisation de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

## **3-4 Au plan des relations sociales dans l'entreprise**

**Pour un effectif budgétaire de 361 équivalent temps plein de salariés dont 29.50 etp d'enseignants mis à disposition par l'Education nationale dans les unités d'enseignement des ESMS, l'association compte un effectif de l'ordre de 425 salariés.**

### **3-4-1 UN DIALOGUE PARFOIS CRISPÉ MAIS NORMALISÉ AVEC LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Le Comité Social et Economique a été installé le 24 janvier 2020. Le dialogue social dans l'association a pris une tournure bien spécifique à la crise Covid. On pourra noter que le cumul des réunions ordinaires du CSE et des réunions exceptionnelles à l'initiative de la Direction et de celles des élus du CSE atteint 19 réunions en 2020 avec des fréquences bimensuelles à certaines périodes.



## Les Notes de service Covid du Directeur Général, les Plans de continuité d'activité, les Plans de reprise d'activité en présentiel, les protocoles sanitaires, les évolutions des DUERP ont fait l'objet de consultations systématiques du CSE.

Ces différentes consultations ont généré une surabondance documentaire.

Les principaux points d'achoppement avec la représentation du personnel ont principalement portés sur la problématique du télétravail et une représentation des élus du CSE assez marquée sur les insuffisances de la direction à gérer la crise. L'empilement des protocoles et la volatilité des consignes ont alimenté une position plutôt critique de la représentation du personnel que le Directeur général dans sa fonction de président du CSE n'a pas toujours très bien supporté.

Il n'en demeure pas moins que les consignes de bienveillance d'un management adapté à la situation de crise ont constitué une position dominante qu'aucune situation individuelle ne peut venir contester.

L'ensemble des cadres de direction s'est très fortement mobilisé en proximité et en soutien des équipes.

La généralisation du travail à distance dans les internats sociaux et les établissements et services médico-sociaux a introduit des ambiguïtés et des écarts de représentation entre Direction et élus CSE sur le concept de télétravail. L'association a toujours opéré une distinction assez radicale entre le travail à distance imposé par la crise Covid et le télétravail comme mode d'organisation structuré.

Les fondements de la pluridisciplinarité des équipes médico-sociales ne semblent pas solubles dans le morcellement des temps de travail des professionnels qui dédieraient tous les temps de préparation et de rédaction des rapports et documents à domicile. Notre conception du télétravail est restée plutôt restrictive aux catégories professionnelles utilisant en continu les technologies de l'information et de la communication. Elle suppose en outre la mise à disposition systématique de matériel informatique en réseau avec l'architecture informatique du Système d'Information de l'établissement ou du service.

Le règlement intérieur du CSE a été approuvé en juillet 2020. S'il met en place un système de bons de délégation pour les heures de délégations des élus du CSE, il suppose en contrepartie un engagement formel de l'employeur à assurer le remplacement des élus.

### La consultation annuelle du CSE sur les 3 grands blocs obligatoires :

- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Les orientations stratégiques

a été structurée avec la mise en place de la base des données économiques et sociales, BDES, que la Direction s'était engagée à régulariser en 2020. La BDES a été élaborée sur la base des contenus réglementaires à défaut d'accord d'entreprise pouvant aménager son contenu et la périodicité des consultations.

### 3-4-2 DES NÉGOCIATIONS DE BONNE TENUE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

Les négociations avec les organisations syndicales dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2020, NAO, se sont déroulées dans un climat de confiance et de dialogue constructif sur la période de juillet à décembre 2020.

Le programme des négociations était chargé puisque 6 accords d'entreprise en ont découlé.

En premier lieu nous sommes tombés rapidement d'accord avec les organisations syndicales sur le principe de la modulation de la prime Covid en fonction de l'activité en présentiel sur la période de confinement. L'association a raisonné sur un principe d'équité des salariés et n'a pas conditionné le bénéfice de la prime Covid au financement de l'établissement ou du service. Dans ce contexte la Direction ne s'est pas engagée dans la négociation d'un accord relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achats (prime PEPA).

Un accord relatif au forfait mobilité durable a été conclu et soumis à la Commission Nationale d'agrément.

La direction s'étant donné un objectif de résultat sur la spécificité de l'aménagement du temps de travail des cadres de direction autonomes qui ne faisait l'objet d'aucune dispositions au sein de l'association, elle a proposé en contre partie de la signature d'un accord sur le forfait jours, un accord d'entreprise relatif à la

mise en place de Comptes Epargne Temps pour les salariés de l'association. Cette proposition a été saisie par le syndicat majoritaire dans une logique d'accord gagnant-gagnant. Nous sommes à ce jour dans l'attente de l'agrément de ces deux accords.

Les précédents accords d'entreprise relatifs au droit d'expression des salariés et à l'exercice du droit syndical ont été renouvelés.

Comme évoqué précédemment, le projet d'accord sur la mise en place du télétravail n'a pas abouti. L'association garde toutefois la possibilité d'élaborer une charte qui sera soumise à la consultation du CSE en 2021.

## 3-5 Le dossier d'autorisation des frais de siège reporté en 2021

L'ARS n'avait pas instruit le dossier d'autorisation du siège lors de la conclusion du CPOM PEP 69 en 2018 au motif de la perspective de la fusion. Quant à l'arrêté d'autorisation relatif au siège OLPPR il restait contenu à la période 2015-2019.

Un nouveau dossier d'autorisation devait être constitué et l'ARS avait fixé une échéance en 2020. La crise Covid n'a pas permis de traiter le dossier qui a été reporté par l'agence au 1er trimestre 2021.

La problématique de financement des frais de siège reste complexe. L'ARS a fait savoir qu'elle attendait une contraction budgétaire du fait de la fusion.

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

Le rebasage du siège ne semble pas du tout d'actualité pour l'autorité de tarification et nous envisageons de défendre le maintien de la base budgétaire précédemment allouée.



# 4- L'ACTIVITÉ DES DISPOSITIFS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

## Éléments de gestion les plus saillants

### 4-1 Le secteur DITEP

#### DITEP DE GIVORS

L'avenant n°2 de janvier 2020 au CPOM ADPEP 69/ML 2018-2022 intègre les nouvelles actions pour les structures DITEP gérées par l'association OLPPR antérieurement à la fusion absorption. Dans ce cadre, l'agence nous a demandé d'engager la fermeture de l'Unité d'Accompagnement Renforcé - UAR (unité de répit en internat de semaine lundi-vendredi) attachée à l'ITEP La Cristallerie et de transformer les places d'internat pour la création de places SESSAD.

Nous nous engageons avant la crise sanitaire dans cette action opérationnelle pour la rentrée de septembre 2020.

Dans le contexte Covid nous avons sollicité en mai 2020 un moratoire sur cette fermeture et demandé à différer d'une année supplémentaire.

L'internat ITEP de "répit Covid" mutualisé avec le PRADO et OVE ne pouvant se maintenir au-delà du confinement de mars à mai 2020 avec la reprise progressive d'activité des ITEP, nous souhaitons disposer d'une solution de répit tant que les ITEP fonctionnaient encore en mode dégradé.

Il s'agissait surtout de tout faire pour démontrer la pertinence de ce dispositif de répit pour les adolescents dans le contexte encore récent "post fusion ADPEP 69 / OLPPR" qui ouvre à bien plus de potentialités et de synergies sur l'ensemble du secteur DITEP géré par l'association.

Nous postulons de l'idée que le bouleversement des pratiques induites par la crise sanitaire, la révélation des coopérations nouvelles entre établissements, même en interne des PEP 69, ouvraient à un portage bien différent de cette modalité de répit par toutes les équipes de terrain des DITEP. Dans ce contexte il nous

semblait possible de mieux répondre aux logiques d'efficience traduites dans le Projet Régional de Santé en termes de niveau d'activité des ESMS.

Il ne s'agissait pas simplement de nous accorder un dernier sursis supplémentaire mais permettre à l'association de confirmer et démontrer toute la pertinence de cette modalité en prévention des ruptures de parcours en DITEP.

En réponse, l'ARS nous a confirmé pouvoir envisager un différé de quelques mois mais n'a pas accepté de reconsidérer le principe de la fermeture de l'UAR. L'établissement a engagé la transformation des 6 places UAR en 17 places de SESSAD dès la rentrée de septembre 2020 et a pu atteindre cet objectif.

Au dernier trimestre, la création de l'Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation soutient un virage ambulatoire déjà bien marqué dans le projet DITEP et ouvre des collaborations plus larges et généralistes dans le domaine du handicap et de l'inclusion scolaire avec les établissements scolaires du territoire concernant des enfants d'âge primaire.

Dans le contexte de la crise sanitaire, la prospection de locaux sur le "sud métropole" est restée au point mort en 2020 et les contacts engagés l'année précédente avec les municipalités n'ont pas porté leurs fruits.



**DIRECTEUR DE  
SECTEUR DITEP**

M. CARY

**DIRECTEUR DITEP  
GERLAND**

P. BAËS

ADJOINTS DE DIRECTION  
**M. DENAUD - A. ELKHADRAOUI -  
 D. RODOT**  
 ITEP Maria Dubost 62.58 etp  
 SESSAD Gerland 9.36 etp  
 PCPE CAP 0.85 etp

**DIRECTRICE DITEP  
VILLEURBANNE**

C. COLLIER BORDET

ADJOINTS DE DIRECTION  
**J. POUILLY - R. DAVID**  
 ITEP Villeurbanne 22.27 etp  
 SESSAD Villeurbanne 7.51 etp  
 SESSAD Duchère 6.96 etp  
 PCPE CAP 1.85 etp

**DIRECTEUR DITEP  
GIVORS**

P. LAVOISIER

ADJOINTS DE DIRECTION  
**I. LEBOUCHER - S. MAZIANE -  
 F. MAHDADI**  
 DITEP la Cristallerie 60.90 etp  
 EMAS Givors 1 etp

## DITEP DE GERLAND

A l'issue d'une procédure de recrutement lancée en mars 2020, la Direction du DITEP de GERLAND a été confiée à Patrick BAËS en mai 2020 suite à une période d'intérim réalisée depuis janvier 2020 consécutivement à la démission du précédent Directeur.

Marine DENAUD a été confirmée en contrat à durée indéterminée à l'été 2020 alors qu'elle assurait le remplacement d'un adjoint de direction en arrêt maladie continu depuis plus de 6 mois. C'est une équipe de direction totalement remaniée depuis le départ annoncé en retraite en septembre 2020 de Françoise CHALAND en responsabilité auprès de l'équipe du SESSAD de GERLAND qui assure le pilotage du DITEP.

Cette reconfiguration de l'équipe de direction participe à accompagner l'intégration du SESSAD dans la logique du dispositif, intégration encore très récemment amorcée depuis la rentrée de septembre 2019 s'agissant d'un SESSAD autonome depuis sa création en 2004.

Le DITEP de GERLAND s'est engagé dans l'ouverture d'une nouvelle unité d'enseignement externalisé au Collège Professeur Marcel DARGENT à Lyon 3. Une 3<sup>ème</sup> Unité d'enseignement externalisée serait en perspective au Collège Gabriel ROSSET dans le 7<sup>ème</sup> arrondissement.

Le projet immobilier concerté avec la SACVL pour la reconstruction de l'ITEP Maria DUBOST a connu de nouveaux développements. L'association a clarifié ses prétentions auprès de la SACVL afin de reconsidérer l'envergure du projet. Les surcoûts induits par les contraintes de l'Architecte des bâtiments de France

sont devenus totalement incompatibles avec les possibilités de financement de l'opération. La surface a été repliée dans un cadre plus réaliste qui s'ajuste à l'externalisation progressive des accompagnements en établissements scolaires et au virage ambulatoire.

Un "scénario G", soit le 7<sup>ème</sup> scénario depuis l'engagement du projet a été arbitré en octobre 2020 par la Direction immobilière de la Ville de Lyon, la mission d'urbanisme en charge de la requalification de l'ilot urbain et l'Architecte des bâtiments de France. Il appelle encore des modifications qui font l'objet d'une actualisation dans un "scénario H" que le cabinet d'architecture mandaté par la SACVL doit intégrer.

## DITEP VILLEURBANNE - DUCHERE

L'équipe du SESSAD de Villeurbanne a intégré les locaux du DITEP de Villeurbanne à la rentrée de septembre 2020. Ce mouvement s'inscrit dans la double visée d'une rationalisation des espaces avec le déploiement des accompagnements en inclusion scolaire au sein même des établissements et la configuration aboutie d'un dispositif qui croise les pratiques et la diversification des accompagnements médico-sociaux. La mobilisation de l'équipe dans le PCPE CAP étaye la démarche.

La configuration institutionnelle qui intègre le SESSAD de la DUCHERE a permis de mobiliser les professionnels dans des espaces de travail commun.

Le SESSAD de Villeurbanne projette une extension de 6 places de son agrément déficience intellectuelle à l'échéance de juin 2021.





## 4-2 Le secteur handicap sensoriel, troubles du neuro-développement, protection de l'enfance

**DIRECTEUR DE SECTEUR  
HANDICAP SENSORIEL  
MENTAL ET TROUBLES  
ASSOCIÉS/PROTECTION  
DE L'ENFANCE**

P. COURSDON

**DIRECTRICE  
DISPOSITIF  
HANDICAP  
SENSORIEL**

E. CORNILLON

ADJOINTES DE  
DIRECTION  
**A.L. CHAVAS -  
E. DUMOT**  
CAMSP DS 17.43 etp  
Réseau SENS 1,46 ETP  
S3AS 27.35 etp

**DIRECTRICE  
DISPOSITIF  
TROUBLES  
NEURO-  
DEVELOPPEMENT**

E. FORIN

ADJOINTE DE DIRECTION  
**A. LEMESRE**  
IME la Côtière 20.04 etp  
SESSAD Bellevue 11.31 etp  
UEEA Lagnieu 2 etp

**DIRECTRICE CRFP**

N. RIVAUX

DIRECTRICE  
**N. RIVAUX**  
IFMK DV 12.52 etp

**DIRECTEUR  
DISPOSITIF  
PROTECTION DE  
L'ENFANCE**

S. COSTE

ADJOINTS DE DIRECTION  
**S.BOTTON - R. DESFONDS -  
X. AGOUTBORDE**  
INTERNAT mauchamp 17.75 etp  
INTERNAT Favre Chazière 19.20 etp  
SAMNA-MNA Pass 16.60 etp

#### 4-2-1 DISPOSITIF HANDICAP SENSORIEL

L'affirmation des logiques de parcours structure la volonté de l'association de configurer un dispositif "CAMSP déficient sensoriel et S3AS" qui dépasse les logiques de services préexistantes. Il ne s'agit pas de gommer les spécificités et l'expertise des équipes mais de projeter une configuration d'équipement qui déploie un plateau technique adapté à l'évolution des besoins et des attentes des familles.

Dans cette perspective le contexte se prête à l'expérimentation de postes de coordinateurs de parcours au sein des S3AS. La distinction opérée entre le S3AS "Rue de France" intégré dans les locaux de la cité scolaire René PELLET et le S3AS "Rue de la Baisse" davantage structuré sur un mode classique SESSAD tend à s'estomper dans la cible des accompagnements individualisés inclusifs.

Si la fusion des deux CAMSP déficient visuel et déficient auditif en un seul CAMSP déficient sensoriel n'est pas totalement aboutie au plan administratif et celui des autorisations comme prévu en janvier 2021, c'est uniquement en raison de contraintes purement administratives que l'association n'a pas pu gérer conjointement avec la crise sanitaire. L'ARS a acté la fusion au 1er janvier 2022. Pour autant l'organisation est déjà engagée.

Un accompagnement du cabinet ABAQ Conseil se met en place début 2021 pour travailler à la co-construction avec les équipes des fondements de cette réorganisation en examinant dans un premier mouvement l'organisation des processus administratifs et l'objectivation des missions des cadres de direction.

Il est également mis en perspective un projet immobilier qui puisse rassembler les structures dans un même lieu beaucoup plus adapté à la configuration visée et aux nouveaux usages des pratiques professionnelles en inclusion scolaire. Des contacts ont déjà été engagés en termes de prospection immobilière.

Elsa DUMOT adjointe de direction a été confirmée en contrat à durée indéterminée fin 2020 suite à la



démision de Cécile MORAILLON BOCHON affectée à durée déterminée sur le projet START et dont elle assurait le remplacement au CAMSP.

#### 4-2-2 DISPOSITIF TROUBLES DU NEURO DEVELOPEMENT

Le fait marquant de l'année 2020 est constitué par la création de l'Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme à Lagnieu rattachée à l'IME la Côtière.

C'est une mobilisation collective remarquable des intervenants qui a contribué à l'ouverture de cette unité en octobre 2020. Elle a mobilisé un important et dense travail partenarial associant la municipalité, l'éducation nationale, l'ARS, les familles concernées pour aboutir et finaliser le projet en un temps record et dans des conditions satisfaisantes pour les enfants scolarisés.

Du dépôt de projet à l'ARS en juin 2020 à l'ouverture, les professionnels impliqués et les cadres de direction ont fait preuve d'une réactivité constante.

#### 4-2-3 L'IFMK DV

L'association a géré dans de bonnes conditions avec l'Université Claude BERNARD le renouvellement de la convention précaire d'occupation des locaux de l'IFMK échue depuis 2017. Les conditions financières actualisées restent particulièrement avantageuses mais constituent néanmoins un surcout budgétaire à intégrer dans l'EPRD considérant la quasi-gratuité des locaux jusqu'alors consentie à l'association.

L'association a été contrainte de mettre un terme au contrat de travail en avril 2020 de la responsable pédagogique agréée par la Région pour la direction des études. Cet agrément dispose que la direction des études soit confiée à un professionnel paramédical diplômé et titulaire d'un diplôme de cadre de santé. Le précédent agrément de la région daté de décembre 2018 précisait une "direction par intérim" puisque la salariée recrutée sur cette fonction n'était pas titulaire d'un diplôme de cadre de santé. Une procédure de recrutement de responsable pédagogique a été engagée. Afin de ne pas connaître d'interruption dans la direction des études de l'institut, l'association a nommé temporairement en interne Laurence EUVERTE, cadre pédagogique à l'IFMK DV en responsabilité de la Direction des études. Elle est titulaire du diplôme de masseur-kinésithérapeute et du diplôme de cadre de santé. En raison de la pénurie de candidatures et de la crise Covid la procédure d'agrément auprès de la Région a



été engagée le 18 juin en concertation étroite et en accord avec les services de la Région qui ont confirmé un effet rétroactif au 7 avril 2020 de l'agrément de Mme EUVERTE.

La procédure de recrutement s'est néanmoins poursuivie et le poste a été pourvu en février 2021. Isabelle ALLEGRE a pris ses fonctions en février 2021.

#### 4-2-4 DISPOSTIF PROTECTION DE L'ENFANCE

##### L'INTERNAT SOCIAL EXPÉRIMENTAL FAVRE-CHAZIERE

Dans la suite de l'actualisation de la convention formalisée signée en décembre 2019 entre l'Inspecteur d'académie et l'association, l'année 2020 confirme des relations partenariales de très bon niveau avec les établissements scolaires impliqués dans le projet.

Des travaux d'amélioration ont pu être réalisés cet été pour améliorer les conditions d'accueil des enfants et adolescents. La reconfiguration des espaces de vie a favorisé d'autres modalités pour la restauration collective depuis le recours à un prestataire externe.

L'équipe est mobilisée pour préparer le passage d'une autorisation expérimentale délivrée pour une durée de 5 ans à une autorisation classique d'ESMS d'une durée de 15 ans.

##### L'INTERNAT SOCIAL DE MAUCHAMP

Olivier FILLEUL a quitté l'association en septembre 2020 et un recrutement d'un nouvel adjoint de direction a été réalisé l'été 2020. Stéphane BOTTON a pris ses fonctions à la rentrée scolaire.

La crise sanitaire a favorisé un rapprochement des cadres de direction de l'ensemble du dispositif protection de l'enfance et la formation d'un véritable travail d'équipe de direction.

La mutualisation sur le site de Mauchamp des fonctions administrative, d'intendance des locaux et de restauration sur le périmètre global du site a pu avancer de manière très significative. Elle n'a pas été sans provoquer des points de blocage qui ont pu être dépassés. L'enjeu des échanges de pratiques professionnelles entre les 2 équipes sur le site est essentiel pour dépasser les clivages des années précédentes.

##### LE SAMNA

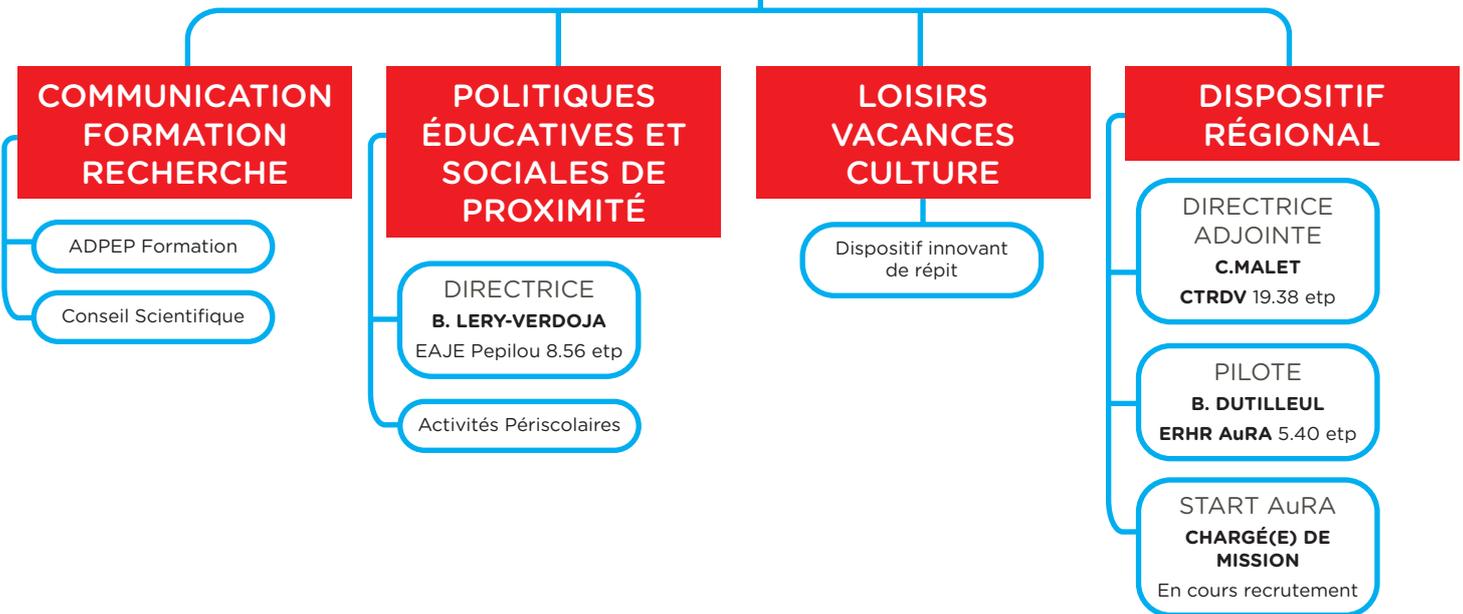
L'extension de capacité du SAMNA à 30 places effectif en début d'année 2020 a permis entre autres le recrutement d'une infirmière particulièrement intéressée par la mission de la structure. C'est un véritable atout pour l'association de recourir à ses compétences qui se sont avérées particulièrement précieuses. La mutualisation engagée sur le site lui permet occasionnellement de répondre à des besoins ponctuels sur l'internat.

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 qui a été renouvelée par le département du Rhône pour une durée de 2 ans à compter du 1er janvier 2021. L'association a pu confirmer en contrat à durée indéterminée l'engagement de l'assistante de service social particulièrement impliquée et sur laquelle repose la grande réussite de ce projet.



## 4-3 Le secteur Communication – développement – Recherche et Politiques éducatives et sociales de proximité

**DIRECTEUR DE SECTEUR  
COMMUNICATION  
DÉVELOPPEMENT  
RECHERCHE**  
N. ÉGLIN



Le directeur de secteur, Nicolas EGLIN soutient davantage la transversalité des secteurs structurés par l'association. Sa mobilisation sur l'appel à projet des Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation a contribué à la constitution d'un consortium d'associations qui exprime et incarne notre proposition et notre conception des coopérations inter associatives.

Son implication dans l'animation en région d'un réseau inter-associatif pour une proposition structurée de créations de communautés 360 n'est pas parvenue à faire bouger les lignes institutionnelles. Nous gageons que cette même animation déclinée au niveau du collectif Handicap 69 puisse contribuer au déblocage de la situation sur le Rhône et la Métropole de Lyon.

#### **La nouvelle charte graphique de l'association**

La direction de secteur a piloté la démarche de rénovation de la charte graphique de l'association. L'enjeu de la communication reste central pour la visibilité et la lisibilité de notre nouvelle organisation

#### **CTR DV – ERHR AURA**

L'ARS ARA soutient l'activité de l'Equipe relais Handicap Rare et a mobilisé des crédits pour assurer des missions complémentaires de formation et de recensement des ressources dédiées au Handicap rare en région.

Une proposition d'état des lieux de l'Offre en Région visant à identifier l'ensemble des ressources dédiées et mobilisables pour le Handicap Rare a été validée et doit se déployer de 2021 à 2023.

Nous avons proposé une offre de "Parcours de formation à distance" en Région Auvergne Rhône-Alpes pour améliorer l'accompagnement des parcours des personnes avec handicap rare et leurs proches. L'Agence en assurera le financement sur la période 2021-2023.

La poursuite du projet START est en cours de renégociation avec la Filière DefiScience. Le départ de la chargée de mission Cécile MORAILLON BOCHON en décembre 2020 soulève la question de l'engagement de l'association dans l'animation et le déploiement du projet qui ne saurait se réduire au seul portage administratif et comptable de la mission.

#### **EAJE PEPILOU**

La problématique des EAJE dans la tourmente de la crise Covid ne devrait pas trop pénaliser la Crèche PEPILOU qui a été réquisitionnée lors du confinement de mars 2020 par le Préfet du Rhône pour l'accueil des enfants des personnels soignants. Bien que l'équipement ait été très peu sollicité sur la période toute l'équipe a fait preuve d'une mobilisation volontaire qu'il faut saluer.

L'association envisage de reconsidérer avec les financeurs, Ville de Villeurbanne et CAF du Rhône, les moyens alloués sur la structure au regard d'un taux d'encadrement assez limite pour l'accueil d'enfants malades et en situation de handicap lourd.



# 5- VIE ASSOCIATIVE

## L'Action Sociale associative

### 5-1 Les commissions de secours :

En 2020, c'est un ensemble de **17** dossiers traités, une somme de **6 500 €** a été attribuée dans le cadre de la solidarité.

Aides financières accordées distribuées	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombres de réunions annuelles de la Commission	8	9	9	9	10	5
Nombre de dossiers examinés	58	47	42	21	48	17
Secours classes découvertes	1 730 €	2 344 €	1 355 €	987 €	1 270 €	-
Aide aux projets pédagogiques	-	-	-	-	-	-
Aides diverses	402 €	181 €	1 050 €	543.88 €	635 €	6500 €
Loisirs vacances			120 €	500 €	750 €	-
<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>6 500 €</b>





## 5-2 SAPAD : Service d'Aide Pédagogique à Domicile

### Nombre total d'élèves pris en charge

Etablissements scolaires	Nombre de dossiers reçus			Nombre de dossiers pris en charge SAPAD PEP		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Ecoles	1	2	-	1	2	-
Collèges/ SEGPA	7	5	1	6	5	1
Lycées	4	3	-	4	3	-
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

Durées		1 < 1mois 8 entre 1 et 3 mois 2 + 3mois	5 < 1mois 3 entre 1 et 3 mois 2 + 3mois	3 à 6 mois
Nombre d'heures données		Premier degré : 10h Collégiens : 178h Lycéens : 50 heures	Premier degré : 35h Collégiens : 140h30 Lycéens : 46 heures	Collégien : 59h30
Nombre d'enseignants intervenant		5	1	1
Nombre total d'heures financées		238h	221h30	59h30
Coût pris en charge par les assurances scolaires		<b>9 892 €</b>	<b>10 250 €</b>	<b>2 553 €</b>



La solidarité en action

# ASSOCIATION LES PEP69/ML

## CONTACT

✉ 15 rue Emile Zola  
69120 Vaulx-en-Velin

☎ Téléphone : 04 37 43 14 14

📧 adpep69@lespep69.org

@ www.lespep69.org

📘 <https://www.facebook.com/lespep69>

🐦 @LesPep69

