



*Pour une
société inclusive*

Siège PEP 71

Rapport d'activité 2020

PEP 71

18 rue Colonel DENFERT 71100 Chalon sur Saône - 03.85.45.95.00 -

siege@pep71.org - www.pep71.org

Sommaire

Préambule : une année pas comme les autres	3
Tableau des personnels et mouvements	5
ACTIVITE GLOBALE DES PEP 71 ANNEE 2020	6
Principaux faits marquants de l'année 2020.....	7
1. Crise sanitaire	7
2. Management du Foyer BESSEIGE	10
3. Pôles de compétence et de prestations externalisées (PCPE)	11
4. Transformation places SAVS vers le SAMSAH	12
5. Ouverture Résidence Accueil et Services MONTCEAU.....	12
6. GEM TSA	13
7. GEM Paray le Monial	13
8. Extension ACT	13
9. Projets immobiliers	14
10. Vie associative	14
DOMAINE DES POLITIQUES ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE PROXIMITÉ	15
LES ACTIONS DE SOLIDARITE	15
A/ Le service d'assistance pédagogique à domicile en faveur des élèves malades ou accidentés... ..	15
B/ La caisse de solidarité	17
LES ADHESIONS	18
LES RESSOURCES HUMAINES	19
LE SERVICE QUALITE ET PROJETS.....	22
QUELQUES ELEMENTS BUDGETAIRES	23

Préambule : une année pas comme les autres

Le 17 mars 2020, au cœur des établissements, services et différents dispositifs de l'association (ESMS), les salariés et bénéficiaires, ont découvert comme tous les habitants de notre pays et même bien au-delà, ce que recouvrait le terme barbare de "confinement"... Nous ne savions pas alors que cette crise sanitaire qui envahit toujours notre quotidien à l'heure où j'écris ces lignes, serait aussi tenace, bouleversante et contraignante.

Dès le lendemain du premier confinement, se sont mises en place de façon presque immédiate, comme instinctivement, de nouvelles façons de travailler. Les temps de réunions à distance, les contacts distanciés avec les partenaires et les usagers des services se sont enchaînés de façon pluri hebdomadaire et parfois quotidienne selon les besoins et les situations.

Pour le siège comme pour tous les ESMS de l'association, les visioconférences ont succédé aux conférences téléphoniques ou inversement, avec parfois des durées quotidiennes difficilement supportables que ce soit physiquement ou intellectuellement pour ne pas dire psychologiquement...

Une gestion centralisée de la logistique et de la réflexion nécessaire à la lutte contre la COVID-19 s'est naturellement mise en œuvre, impulsée par les services du siège et rassemblant de façon pluri hebdomadaire les directions de pôle de l'association.

Un plan stratégique associatif a été conçu et transmis à l'ensemble des autorisés de tarification dès le 24 mars 2020, dont vous trouverez les principaux axes dans les pages suivantes relatives aux faits marquants de l'année 2020.

Cette épidémie de COVID 19 a profondément redessiné la façon de travailler pour toutes et tous, les contraintes organisationnelles qui étaient les nôtres avant cette crise sanitaire n'ont pas disparu avec l'apparition du virus, elles ont été modifiées, remodelées voire amplifiées.... D'autres contraintes sont venues assouplir le fonctionnement, du moins en apparence, et d'autres encore ont complètement sclérosé notre façon de vivre sur site, notamment toutes celles héritées du "plan de déconfinement santé et sécurité au travail", appellation barbare en apparence mais dont l'objectif était d'abord et avant tout d'assurer la protection la plus totale des personnes accompagnées et des salariés, parfois même envers et contre leur volonté...

Les professionnels des ESMS, ont été confrontés de manière très dense et parfois incompréhensible à une multitude d'informations dont la volatilité n'avait d'égal que certaines incohérences entre elles. Les consignes, doctrines, recommandations, avis, ... émanant d'une quinzaine de sources différentes ont mobilisé parfois au-delà du raisonnable mais y avait-il quelque chose de raisonnable alors ? Il a fallu dans ces premiers moments, consacrer une énergie folle à synthétiser, ne retenir que l'essentiel pour tenter d'arrêter une stratégie, dont la durée n'excédait pas quelques jours, voire n'avait même pas le temps d'être mise en œuvre parce que les doctrines du lendemain venaient préciser, compléter, réorganiser, repenser parfois refondre et déstructurer celles de la veille...

Pour autant, et malgré les nombreuses contraintes de ces 14 mois pas comme les autres, notre association sort renforcée de ces turbulences. Certes tout n'est pas terminé, mais les nouvelles options apparues dans le travail quotidien et les innovations dans les modalités d'accompagnement, tracent dès à présent des perspectives très encourageantes dans les évolutions des différents dispositifs associatifs.

Cette situation n'est pas le fruit du hasard, elle témoigne d'un formidable engagement de la part des cadres de l'association et de la mobilisation simultanée et tout aussi remarquable des salariés, qui ont su très majoritairement répondre aux sollicitations exceptionnelles qu'ils rencontraient ou aux demandes d'adaptabilité qui leur étaient faites.

Ce sont des motifs d'une très grande fierté et d'une confiance totale pour affronter l'avenir.

Serge FICHET, directeur général des PEP71.

RAPPORT D'ACTIVITE

Tableau des personnels et mouvements

Situation au 31 décembre 2020

SALARIE	FONCTION	ETP
FICHET Serge	Directeur général	1.00
GONTHIER Blandine	Directrice financière	1.00
NGUYEN Lan	Directrice ressources humaines	1.00
PETEUIL Mélanie	Directrice qualité et projets	1.00
BERNARD Sandrine	Gestionnaire de paie	0.80
DESAGE Caroline	Gestionnaire de paie	1.00
POINSOT Stéphanie	Comptable	1.00*
MAZEAU Anais	Assistante qualité - administration	1.00
REY Denise	Secrétaire – Comptable Caisse solidarité	0.40
QUOY Laetitia	Assistante RH	0.80*
BARADEL Aude	Chargée du SAPAD	1.00
ETP au 31/12/2020		10.00

- Mme POINSOT est devenue coordonnatrice comptable aux côtés de la direction financière afin notamment de piloter la mise à jour de logiciels et leur utilisation par les acteurs concernés. Elle est de surcroît l'interlocutrice privilégiée des comptables lorsque des questions techniques voient le jour.
- Un poste d'assistante RH a été créé pour seconder la tâche et l'ensemble des missions de la DRH alors que l'association a vu ses effectifs dépasser de façon régulière les 300 ETP depuis le début 2020, nécessitant la gestion de près de 400 dossiers individuels.
- La gestion du Service d'Assistance Pédagogique à Domicile (SAPAD) est assurée par Madame Aude BARADEL, mise à disposition par le ministère de l'Éducation Nationale.

ACTIVITE GLOBALE DES PEP 71 ANNEE 2020

DONNEES 2020 SERVICES	Social, Médicosocial		Politiques Sociales de Proximité (PSP)		Politiques Educatives	
	Enfants	Adultes	Enfants	Adultes	Enfants	Adultes
App. de coord. Thérapeutique		12				
Accueils de Jour		109				
CAMSP	582					
Plateforme TND	180					
CMPP	222					
ESAT		133				
Foyer deVie		27				
Foyer d'Accueil Médicalisé		28				
IME Autisme TED	34					
SAFEP - SSEFIS	41					
SAMSAH		62				
SAVS		180				
SESSAD DI-TC	101					
SESSAD TSA	44					
CHRS	32	14				
MECS Hébergement	41					
MECS Accueil de Jour	5					
MECS PAD	7					
Accueil de jour Ecluse Chalon sur Saône et Louhans			219	182		
LEAO Mâcon			47	50		
Hébergement d'Urgence			9	5		
ISCG				196		
Garde Enfants Retour Emploi			67	48		
Médiation Familiale				158		
Espace Rencontre			76	88		
Visites médiatisées			54	41		
Dispositif Interm. Locative Ecluse			20	16		
Dispositif Interm. Locative Hébergement				7		
Groupes Entraide Mutuelle				85		
Résidences Accueil et Service				43		
Emploi accompagné				26		
Prestations d'Appui Spécifique				40		
Habitat Inclusif				10		
Caisse de solidarité			126			
Structure d'Insertion par l'Activité Economique				42		
SAPAD					105	
1ers départs Vacances					0	
	Enfants	Adultes	Enfants	Adultes	Enfants	Adultes
	1289	565	618	1037	105	0
TOTAL GENERAL	SMS		PSP		PEP	
3614	1854		1655		105	

Principaux faits marquants de l'année 2020

1. Crise sanitaire

L'ensemble des établissements et services de l'association a dû adapter son mode opératoire avec un recours au télétravail dès le mardi 17 mars 2020 à 8h chaque fois que les postes et missions le permettaient. Des avenants aux contrats de travail ont été réalisés dès le lundi 16 mars, tandis que les sessions informatisées à distance ont été paramétrées par le siège dès le lundi 16 mars pour les personnels administratifs et de gestion, puis à partir du mercredi 18 mars pour les professionnels de l'accompagnement.

Les numéros de téléphone des différents services et du siège ont immédiatement été transférés permettant un contact permanent pendant les horaires habituels de fonctionnement. En dehors de ces horaires les personnes étaient invitées en cas d'urgence uniquement, à contacter un numéro d'astreinte dédié pour chaque site.

Pour l'ensemble des autorités de tarification le numéro du directeur général faisait office de contact permanent pour l'organisme gestionnaire.

A. **Élaboration de fiches de synthèse par le service qualité du siège sur les thématiques suivantes :**

- Rappel affichage des gestes barrières, de leur utilisation conforme et raisonnée.
- Mise en place d'un plan de continuité de l'activité en cas de survenue de nombreux cas au sein d'une même structure.
- Communication des personnels référents COVID 19 de chaque pôle médicosocial et d'un référent au niveau de l'organisme gestionnaire, chargés de coordonner les mesures de gestion.
- Référencement des médecins traitants des PH accueillies ou accompagnées, si elles en ont, afin de faciliter la prise de rendez-vous.
- Actualisation régulière des fiches symptômes COVID 19 simple à destination de tous les professionnels et des bénéficiaires en mode FALC
- Formalisation de la conduite à tenir en cas de survenue de symptômes évocateurs de coronavirus chez un résident, ou une personne bénéficiaire à domicile.
- Mise en place d'un protocole de portage de repas, de nettoyage et de blanchisserie en cas de survenue ou d'accueil d'un malade de coronavirus dans une structure ou à domicile.

B. Définition de plans de continuité de l'activité pour chaque service, établissement ou dispositif à compter du 16 mars avec mise à jour régulière en fonction de l'évolution de la pandémie.

- Ces PCA ont nécessité une stratégie associative de mutualisation des Equipements de Protection Individuelle (EPI), avec commandes groupées et gestion des stocks par les services du siège et l'ESAT.
- Les personnels de direction dans leur ensemble ont également assuré de façon continue la veille réglementaire particulièrement chronophage et très souvent déstabilisante quant aux injonctions ou recommandations paradoxales émanant des différentes autorités (près de 1 200 communications par courriel en 2020...).
- En application de l'Ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux :
 - o L'association a mis en œuvre une gestion propre de ses moyens humains pour transcender les ressources en personnel disponible et faire en sorte que la continuité d'activité des structures avec hébergement soit totale (foyer d'hébergement, maison d'enfants, résidence locatives, ...)
 - o En lien avec les autorités de tarification et en partenariat avec 2 autres organismes gestionnaires (AMEC + MFSL) deux dispositifs de mutualisation de moyens humains et d'organisations logistiques ont été proposés. Ces plateformes mutualisées étaient susceptibles d'accueillir des bénéficiaires du secteur "enfance" pour l'une, ou des bénéficiaires du secteur "adulte" pour l'autre.

C. Rédaction d'un protocole sanitaire associatif

Objectif : Définir les principes de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés des PEP71, ainsi que de la santé et de la sécurité des bénéficiaires et des visiteurs extérieurs au périmètre professionnel PEP71 dans le cadre des mesures de déconfinement suite à l'épidémie de COVID 19.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité, la démarche de déconfinement mise en place dans chaque service et établissement conduit, par ordre de priorité :

- À éviter les risques d'exposition au virus ;
- À évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- À privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Les mesures de protection collective comprennent en particulier les mesures organisationnelles, en premier lieu le télétravail, de nature à éviter le risque en supprimant

les circonstances d'exposition, et qui doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre.

Lorsque la présence sur les lieux de travail est en revanche nécessaire, le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés font également partie des mesures organisationnelles qui, en limitant les risques d'affluence et de concentration des personnels, permettent de respecter les règles de distanciation physique.

Ces dernières incluent en outre toutes les dispositions relatives au nombre maximal de personnes simultanément admises dans un espace ouvert (jauge) ainsi que la gestion des flux de circulation dans l'entreprise.

Le protocole concernait et concerne toujours tous les professionnels des PEP71. Un exemplaire leur a été communiqué dès son entrée en vigueur, chaque salarié ayant la charge dans le cadre de son exercice professionnel d'en rappeler les principes essentiels :

- Aux personnes accueillies et leurs proches aidants le cas échéant
- Aux visiteurs
- Aux intervenants extérieurs

Ce protocole a été élaboré avec les représentants du personnel et a fait l'objet d'une validation par le service de santé au travail, pour une mise en œuvre initiale le 14 mai 2020.

Les différents chapitres qui le composent, ont fait l'objet d'actualisations régulières :

- Gestion des flux et circulation dans les ESMS
- Consignes spécifiques relatives aux locaux partagés (jauges)
- Hygiène, nettoyage, désinfection
- Règles d'utilisation des différents EPI
- Gestion des personnes symptomatiques et cas positifs
- Annexe relatives aux visites à domicile
- Annexe concernant les transports et le nettoyage des véhicules

D. Plan de reprise de l'activité :

La reprise progressive des accompagnements pendant la phase de déconfinement par les établissements et services gérés par les PEP71 a été envisagée en conformité avec les doctrines nationales du secteur, applicables à compter du 11 mai 2020 :

- Les ***Consignes et recommandations applicables au déconfinement progressif des structures médicosociales accompagnant des enfants et adultes en situation de handicap***, d'une part
- Et le ***Guide ministériel Covid-19 – Protection de l'enfance Pour un accompagnement de la phase de déconfinement des missions de protection de l'enfance***, d'autre part.

Toutefois ce ne sont pas les seules consignes qui ont présidé à l'élaboration des PRA (Plans de Reprise progressive de l'Activité) puisque le **Protocole National de Déconfinement pour les Entreprises Pour Assurer la Santé et la Sécurité des Salariés**, a bien évidemment conditionné les principes d'élaboration du Protocole de Déconfinement Associatif PEP71.

L'Association PEP71, employeur associatif de droit privé, ne pouvait s'engager de façon aléatoire dans une reprise d'activité à partir de la seule prise en considération des doctrines spécifiques au secteur d'activité, au risque de se voir opposer un droit de retrait ou toute autre posture de précaution bien légitime de la part des professionnels de l'Association PEP71.

Parce qu'elle ne conçoit pas la primauté de l'accompagnement des personnes dont elle a la charge sur le principe de sécurité qu'elle doit aux salariés de ses différents ESMS, l'Association PEP71 a donc fait le choix de différer les reprises progressives d'activité à compter du 18 mai 2020.

Ainsi et conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la démarche de déconfinement mise en place dans au sein de l'ensemble des établissements et services gérés par les PEP71 a été conduite après que le protocole sanitaire présenté précédemment ait été validé par les différentes parties concernées.

2. Management du Foyer BESSEIGE

Le départ de Mme Odile De BOISSET, directrice en poste depuis 2014, a correspondu à l'arrivée de Mme Sandrine GOUT recrutée en novembre 2019, avec une période de présence simultanée rendue possible par la disponibilité rapide de Mme GOUT dès le 13 janvier 2020.

Malheureusement nous avons été confrontés dans le courant de l'été 2020, à des prises de position contestables de sa part et à un positionnement managérial clivant qui a conduit l'association à de voir se séparer de Mme GOUT : son licenciement a été prononcé le 8 octobre 2020.

Le siège associatif s'est donc retrouvé en situation de diriger l'établissement dans l'attente d'un nouveau recrutement à envisager dans les meilleurs délais, mais toutefois organisé dans la cadre d'une procédure de recrutement qui permette une diffusion la plus large possible et durant une période de consultation suffisante pour d'éventuels candidats. Ainsi un recours à un mangement de transition a été mis en place, après sollicitation des services du département afin d'en finaliser les contours et d'en présenter le financement rendu possible par les excédents de gestion anticipés de 2020.

L'objectif de ce management de transition était double :

- D'une part réaliser un diagnostic institutionnel et organisationnel afin d'identifier les leviers et les freins dans la dynamique en place du foyer,
- D'autre part permettre de définir les conditions et modalités du recrutement d'un personnel de direction qui puisse s'inscrire dans la durée dans l'établissement.

Le management de Transition a été réalisé via le cabinet spécialisé PELENITSE, M. Jérôme GUEPRATTE a pris ses fonctions au foyer Besseige le 30 novembre 2020, pour une mission de 5 mois.

3. Pôles de compétence et de prestations externalisées (PCPE)

Les PCPE ont vocation à accompagner des personnes :

- En attente d'une solution d'accompagnement visée par la CDAPH non mise en œuvre ou partiellement mise en œuvre,
- Lors des temps de fermeture d'un établissement ou service médico-social (ESMS),
- Accompagnés aujourd'hui par un ESMS mais dont l'orientation vers un PCPE serait plus adaptée à leurs besoins ou complémentaire à d'autres prestations déjà assurées par d'autres acteurs médico-sociaux.

L'association a été retenue pour ouvrir 3 PCPE en 2020 :

- Un PCPE pour le territoire parodien et un PCPE pour le territoire louhannais à destination des enfants de 3 à 10 ans présentant des troubles du neurodéveloppement (TND) ou des troubles du comportement (TC), ayant eu un parcours en CMP, CAMSP ou/et dans le cadre de la Plateforme de coordination et d'orientation (PCO) et qui sont en attente d'une prise en charge dans le cadre d'un établissement ou service médico-social. Ces deux PCPE sont portés par le CAMSP.



- Un PCPE à destination d'adultes en situation de handicap psychique sur les territoires Bresse et Ouest du département.

Ce PCPE vise à apporter une aide à la mobilisation des ressources du droit commun aux personnes en attente d'une admission dans un ESMS, afin d'éviter les ruptures de parcours et/ou une hospitalisation ; et apporter une aide technique pour la révision des orientations en ESMS. Ce dispositif est porté par le SAMSAH.



4. Transformation places SAVS vers le SAMSAH

En réponse à une proposition conjointe d'extension du SAMSAH Mâconnais formulée en tout début d'année par le Département de Saône et Loire et l'ARS Bourgogne Franche-Comté, il s'agissait avant tout de transformer l'autorisation du dispositif SAVS/SAMSAH : en effet à la demande du Conseil Départemental, la création de 4 places supplémentaires de SAMSAH ne pouvait s'envisager que par redéploiement de 4 places de SAVS.

Pour ce faire, un mi-temps temps d'accompagnement socio-éducatif (poste d'AMP) a été proposé en transfert d'un service vers l'autre. En parallèle, une augmentation des temps de psychologues, en poste à temps partiels sur chacun des deux sites du SAMSAH (Chalonnais et Mâconnais) a été proposée afin de renforcer l'offre "d'accompagnement temporaire", ces professionnels étant le plus majoritairement sollicités sur cette forme d'accompagnement. De même l'encadrement médical nécessaire pour maintenir une qualité d'accompagnement a été révisé par une augmentation du temps de médecin psychiatre, afin de répondre aux besoins nouveaux du service mâconnais et permettre une présence hebdomadaire du médecin psychiatre limitant les délais de rendez-vous.

L'extension fut entérinée par un arrêté conjoint du Président du Département de Saône et Loire et du Directeur Général de l'ARS daté du 30 juillet 2020, pour une mise en œuvre effective au 1^{er} septembre.

5. Ouverture Résidence Accueil et Services MONTCEAU

Une troisième Résidence Accueil et Services (RAS) a ouvert fin août 2020 à Montceau les Mines.

La Résidence Accueil et Services de Montceau propose des logements adaptés, de type F1 à des personnes adultes fragilisées, disposant de faibles ressources qui sont en situation de détresse sociale liée aux conséquences d'une maladie psychique et qui souhaitent bénéficier d'un habitat sécurisé et de temps de vie semi collectifs.

Le projet, initié en 2016, avait reçu un accord de principe de la part de la DRJSCS mais la procédure de portage imposé légalement par un bailleur social (OPAC de Saône et Loire) a nécessité des délais qui supplémentaires en terme de construction. Implanté dans la quartier Salengro, la RAS a de surcroit bénéficié de la cession du terrain par la municipalité de Montceau les Mines en direction de l'OPAC de Saône et Loire.

6. GEM TSA

À partir de septembre 2020, un Groupe d'Entraide Mutuel (GEM) Autisme a été créé sur le secteur de Tournus, suite à un appel à candidature de l'ARS.

Le Groupe d'Entraide Mutuelle est une association d'usagers qui bénéficie du soutien de l'association marraine des PEP71, qui mettent à disposition du GEM un personnel d'animation et de coordination. L'association Sésame Autisme Rhône-Alpes (SARA) est le parrain du GEM autisme.



Le GEM s'adresse à des personnes adultes présentant des troubles du spectre de l'autisme qui ne bénéficient pas d'un accueil en établissement médico-social toutefois, ils peuvent être accompagnés par des SAVS, SAMSAH ou autre service.

7. GEM Paray le Monial

Suite à une sollicitation de l'ARS, un quatrième GEM handicap psychique a été créé à Paray le Monial.

Les personnes accueillies par les GEM catégorisés ainsi présentent toutes des troubles psychiques. Cette pathologie les met en situation de fragilité, de réduction d'activité et d'isolement (difficultés d'insertion ou inclusion sociale).



8. Extension ACT

Les Appartements de Coordination Thérapeutique ont bénéficié d'une extension de 4 places supplémentaires pour personnes sous-main de justice dont le profil correspond à celui des personnes accueillies ordinairement aux ACT en terme de pathologie.

La capacité d'accueil des ACT a ainsi été portée à 14 places financées à compter de septembre 2020 et installées effectivement début 2021. Cette extension s'accompagne d'une nouvelle adresse administrative pour le service en lien avec de nouveaux locaux (éléments exposés ci-après) en raison de l'exiguïté des lieux administratifs d'origine.

9. Projets immobiliers

ACT : acquisition de nouveaux locaux.

Afin de faire face à l'évolution constante de la capacité d'accueil des ACT et dans une perspective de développement futur vraisemblable, nous avons fait le choix de mettre à disposition de cette structure de nouveaux locaux plus fonctionnels et surtout plus spacieux. L'opportunité de la vente immobilière d'un cabinet médical situé au centre-ville de Saint-Rémy a donc été saisie par l'association qui en a fait l'acquisition lors de l'été 2020. Des travaux de réhabilitation ont ensuite démarré à l'automne, pour une livraison avant l'été 2021.

Coût du projet : Acquisition + frais d'acte : 155 k€ / Travaux de réhabilitation y compris ingénierie : 135 k.€

Total : 290 k€

Construction pôle hébergement du Foyer BESSEIGE :

Initié en novembre 2019, ce projet très conséquent aura subi de plein fouet le ralentissement induit par la crise sanitaire.

Trois éléments indissociables vont concourir à ce phénomène :

- La période de confinement strict de 5 semaines observée par les entreprises sur le chantier, confinement lié à la nécessité d'établissement d'un plan global de prévention des risques en matière de sécurité et de protection de la santé des intervenants ;
- La diminution très sensible du rythme de travail en raison d'une limitation de la coactivité sur place pour ne pas engendrer de contamination entre les différents corps de métier ;
- Le ralentissement de la production mondiale de matière d'œuvre rendant les approvisionnements de chantier très aléatoires.

Dans ces conditions le projet immobilier s'est vu considérablement affecté accusant au final un retard de l'ordre de 4 mois. Le nouveau bâtiment d'hébergement devrait ainsi pouvoir être réceptionné avant l'été 2021, puis les travaux de démolition et re-végétalisation du site détruit se tiendront à l'automne 2021 jusqu'au printemps 2022, une inauguration devrait pouvoir se programmer en toute quiétude au printemps 2022 !

10. Vie associative

Assemblée générale

Du fait de la crise sanitaire et des restrictions associées, l'assemblée générale prévue en juin a été reportée en septembre. Elle a été organisée de façon mixte : en présentiel pour les membres du conseil d'administration et salariés du siège et en visio-conférence pour les adhérents et les invités.

Issue des statuts modifiés lors de l'assemblée générale extraordinaire du 11 décembre 2019, la principale nouveauté a consisté en une nouvelle composition du Conseil d'Administration avec la création d'un collège salarié.

Toutefois les statuts précisent bien que le nombre de salariés élus ne doit en aucun cas dépasser le $\frac{1}{4}$ de l'effectif total du Conseil, en d'autres termes les membres salariés élus ne peuvent représenter plus du $\frac{1}{3}$ du nombre de membres bénévoles élus. Pour un CA de 24 membres, la composition a donc été arrêtée à 6 salariés et 18 bénévoles.

À noter également que les salariés élus au CA ne peuvent siéger avec voix délibérative au bureau associatif.

Journée des salariés

Après une annulation faute de salle en 2019 et l'impossibilité d'organiser cette manifestation en 2020 et 2021 du fait des restrictions sanitaires, planifier une journée des salariés ne sera pas possible avant 2022. Après 3 ans d'interruption et cette crise de la covid-19, cette journée ne pourra pas être construite sur le même modèle que les années précédentes. Elle nécessitera d'être réinventée, adaptée au contexte. Un comité de pilotage sera mis en place fin 2021, si la situation le permet.

Domaine des politiques éducatives et sociales de proximité

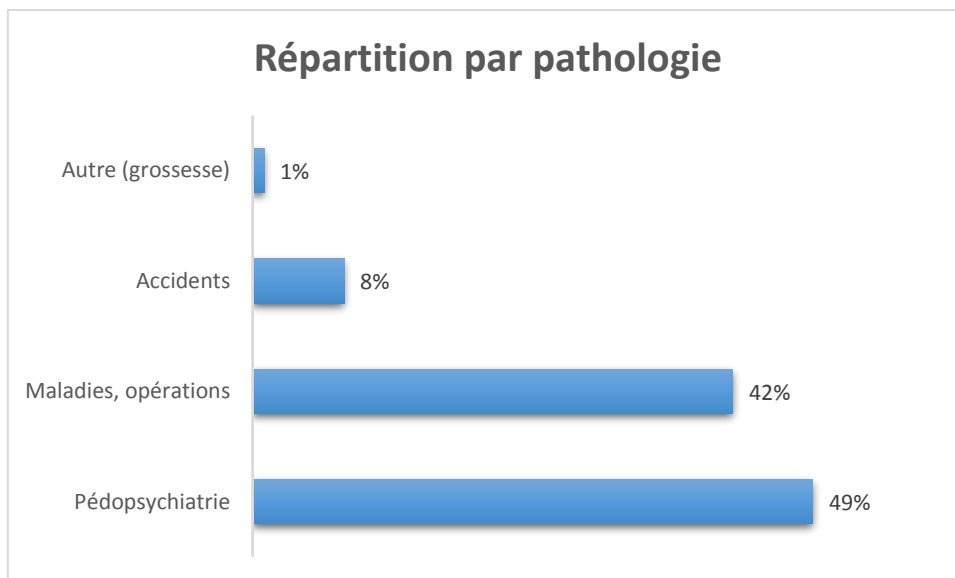
LES ACTIONS DE SOLIDARITE

A/ Le service d'assistance pédagogique à domicile en faveur des élèves malades ou accidentés.

Le service d'assistance pédagogique à domicile (SAPAD) s'adresse aux élèves (enfants et adolescents) dont l'interruption de scolarité pour raisons de santé est égale ou supérieure à 15 jours ou est itérative.

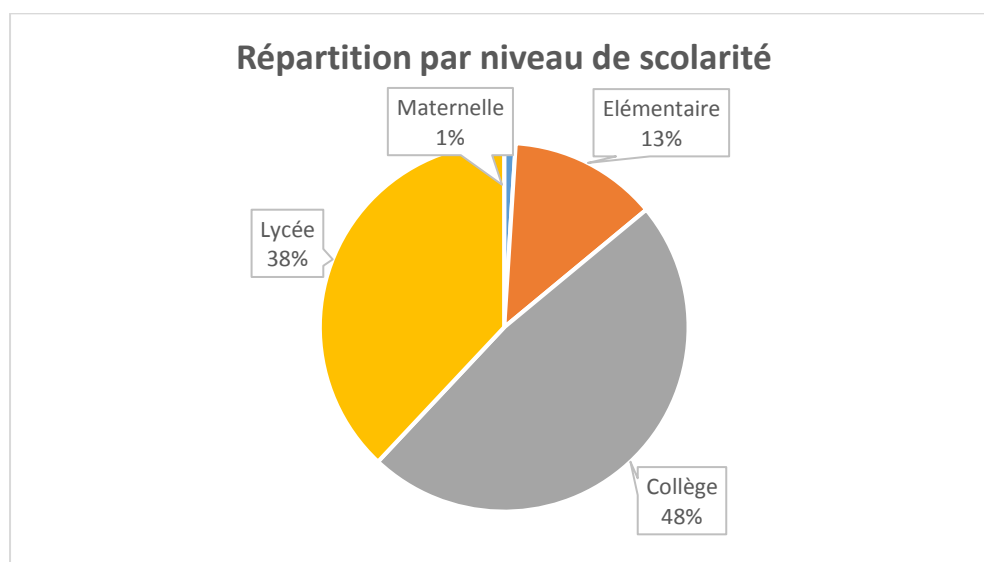
Le SAPAD 71 est un service qui résulte en Saône-et-Loire d'une collaboration entre l'éducation nationale- Direction des services départementaux- (DSDEN 71) et l'association Les PEP 71. Le service dépend de la circonscription Adaptation (IEN, Monsieur ENEE).

Pour l'année scolaire 2019-2020, 137 dossiers ont été reçus et 105 dossiers ont été ouverts.



La baisse totale du nombre de dossiers pour cette année scolaire est surtout imputable à l'irruption de la COVID 19.

Cette situation de continuité pédagogique à distance induite par la fermeture des établissements a mis tous les élèves devant le même défi. Les élèves relevant du SAPAD tombant alors dans la normalité puisque tous les élèves se sont retrouvés empêchés d'école et de fréquentation de leur établissement.



Le SAPAD a fait appel aux services de **88 intervenants volontaires** (enseignants en activité ou à la retraite, assistants d'éducation, professeurs certifiés ou agrégés, professeurs des écoles...). Cela a représenté 2921 km de déplacements.

B/ La caisse de solidarité

La Caisse de Solidarité s'appuie sur la subvention versée par le Département, les cotisations des adhérents et sur la générosité publique.

La Commission de Solidarité attribue diverses aides financières aux enfants et adolescents dont les familles rencontrent des difficultés passagères :

- Aide à la restauration scolaire,
- Aide aux départs en classes de découvertes,
- Aide individualisée (secours d'urgence).

Le budget de ces aides est alimenté en partie par les adhésions à l'association.

Adhérer aux PEP est donc une réelle action de solidarité.

Les aides sont attribuées par une commission qui se réunit plusieurs fois par an. Les demandes d'aide doivent être faites par les enseignants et les chefs d'établissements scolaires, qui sont les mieux placés pour juger de leur opportunité, au vu des problèmes rencontrés par les familles.

Pour toute demande d'aide, fournir les pièces suivantes :

- Imprimé de demande ponctuelle d'aide,
- Avis d'imposition ou non-imposition de la famille,
- Quotient familial CAF.

En 2020, 10 852.45€ ont été attribués, avec un financement essentiellement sur le paiement de la restauration scolaire. Ci-dessous les objets des aides accordées :

Restauration scolaire	117
Activité extra-scolaire	2
Voyage scolaire	1
Internat	2
Garderie	2
Centre de loisir	2
TOTAL	126

Soit 126 aides accordées sur l'exercice 2020, pour 75 familles.

LES ADHESIONS

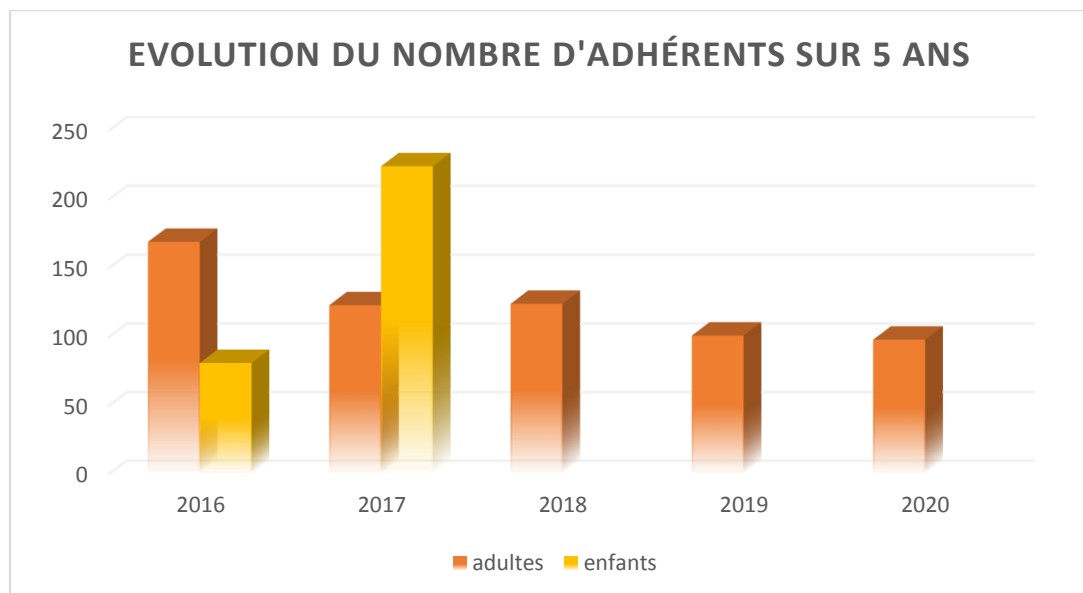
Les cotisations restent inchangées en 2020, 2 euros pour l'adhésion enfant et 10 euros minimum pour l'adhésion adulte.

Le montant des adhésions finance à parts égales le SAPAD et la Caisse de Solidarité.

L'assemblée générale a voté un nouveau montant minimum de 20 euros pour l'adhésion adulte à partir de 2021.

En 2020 :

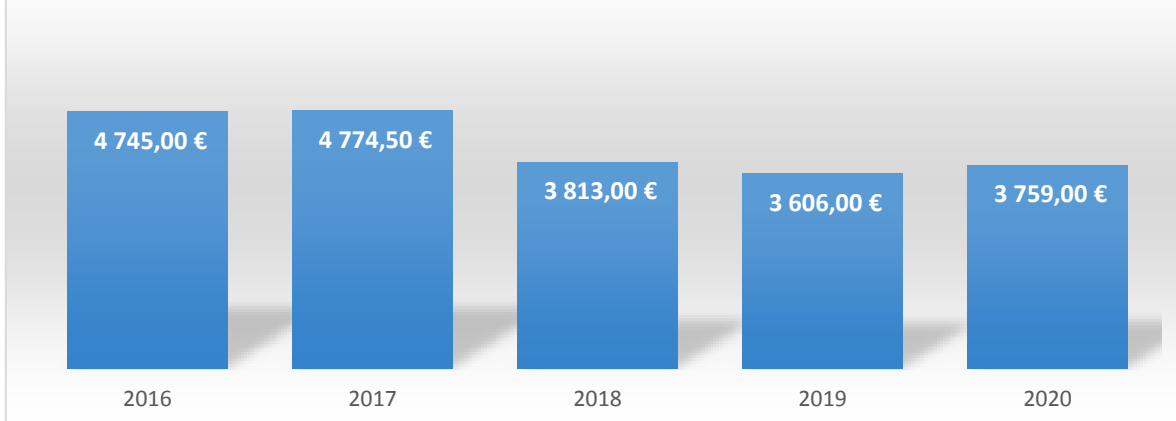
- Adultes : **98** adhérents / Élèves : **0** adhérents



Le montant global des adhésions est de 3 759€ soit 1 879, 50€ versés au SAPAD et 1 879, 50€ versés à la caisse de solidarité.

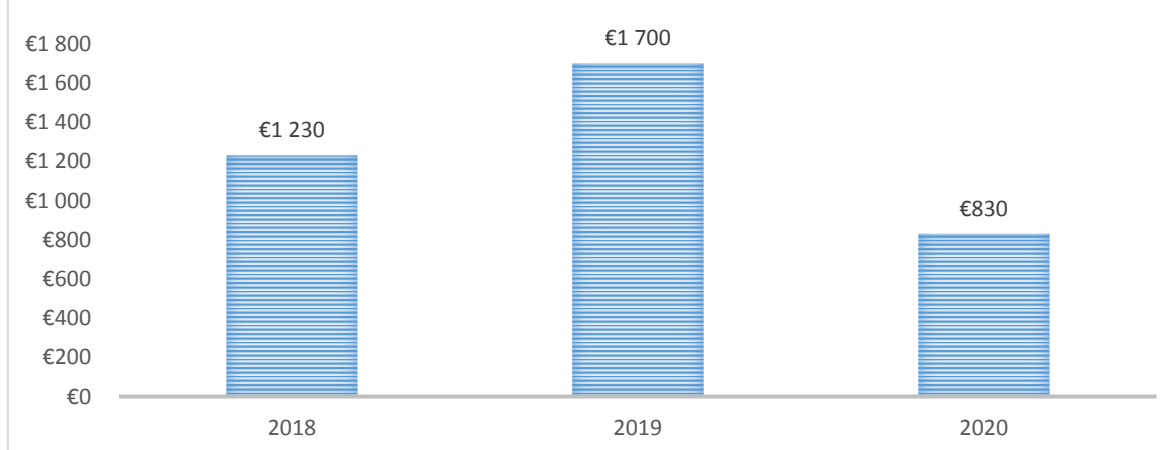
De nombreux adhérents soutiennent les activités de l'association par une cotisation bien supérieure à la cotisation minimum de 10 euros (montant moyen de 38,40 euros).

Evolution du montant des adhésions sur 5 ans



➤ Dons :

EVOLUTION DU MONTANT DES DONNS SUR 3 ANS



LES RESSOURCES HUMAINES

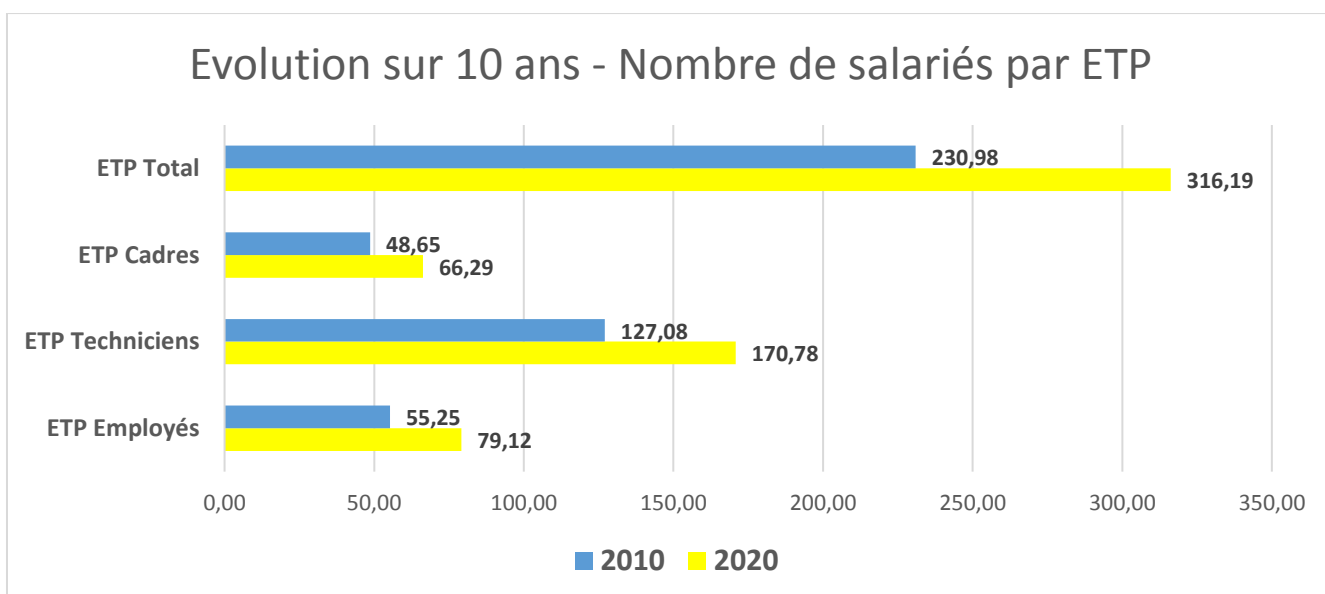
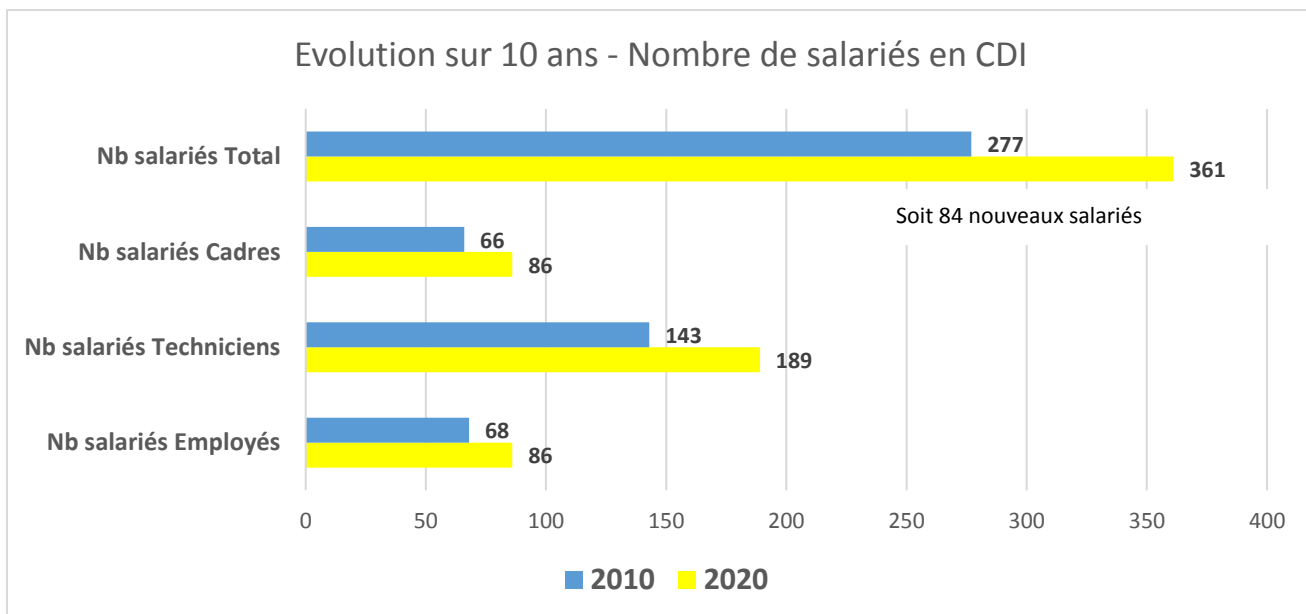
Accroissement continu du nombre de salariés :

Au 31 décembre	2018	2019	2020
Nombre de CDI – en personnes	338	348	361
ETP	292.10	303.71	316.19

Evolution ETP en 3 ans

+3.97%

+4.10%

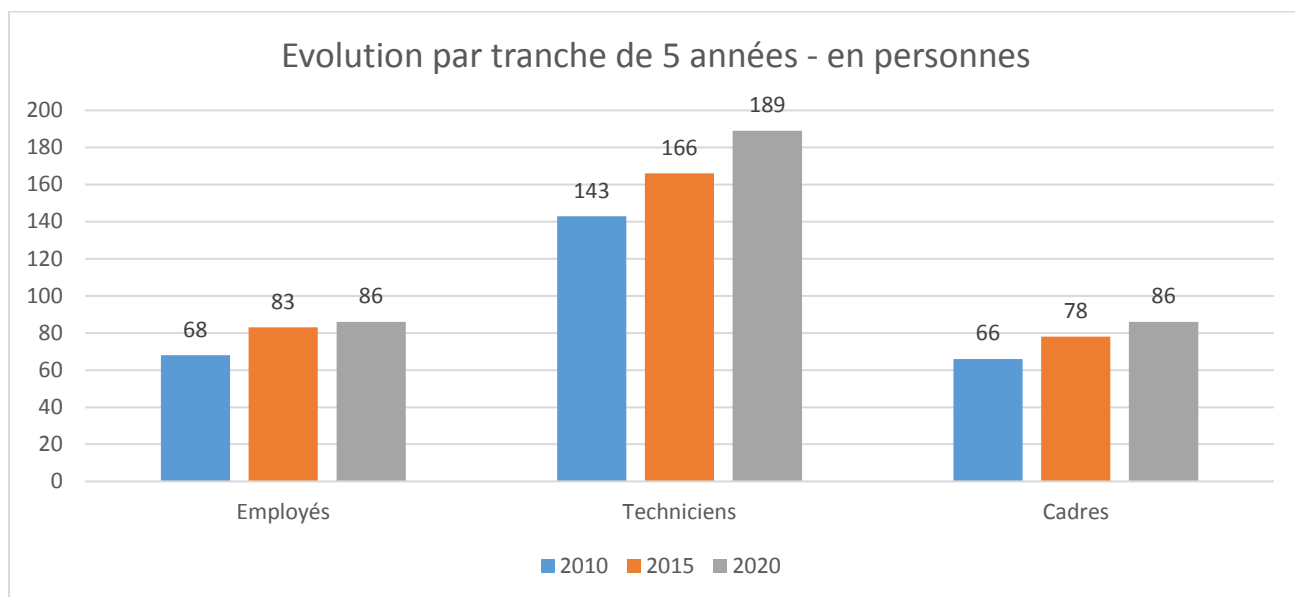


	2010	2020
Ratio temps partiel	0.83	0.88

La moyenne de progression des effectifs sur 10 ans est de :
 + 84 personnes physiques en 10 ans, soit une moyenne de 8.40 nouveaux salariés par an ; pour une augmentation de + 85.21 Equivalent Temps Plein, soit 7.10 ETP de plus par an en moyenne.

Dès que cela est possible, l'Association privilégie l'augmentation du temps de travail des salariés déjà en poste.

Cette doctrine a permis d'augmenter le ratio temps de travail de 5% et de baisser le nombre de salariés à temps partiel.



Egalité professionnelle Femmes / Hommes

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes – Année 2020, publié le 25 février 2021

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1.7	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1.5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0.6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100

Prime COVID

Le versement de la prime « COVID » repose sur un accord d'entreprise signé avec les délégués syndicaux le 12 novembre 2020.

La prime COVID a été versée à 354 salariés en novembre 2020, pour un montant total de 383403€.

Les versements ont été individualisés en fonction de plusieurs critères négociés (le temps de travail effectif pendant la période de référence, le temps de travail en présentiel ou/et

distanciel, la participation aux renforts dans les structures ayant eu des besoins, et le temps de travail contractuel du salarié).

La prime COVID a été versée avec la contribution de 3 financeurs et les fonds propres de l'Association.

ARS	DPT71	DDCS	PEP71	TOTAL
181 496 €	83 371 €	8 794 €	9 742 €	283 403 €

LE SERVICE QUALITE ET PROJETS

- Appels à candidature ou à manifestation d'intérêt

Fin 2020, l'association a répondu à un appel à candidature de l'ARS pour la création d'une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA). La réponse a été élaborée conjointement entre le service qualité et le pôle autisme.

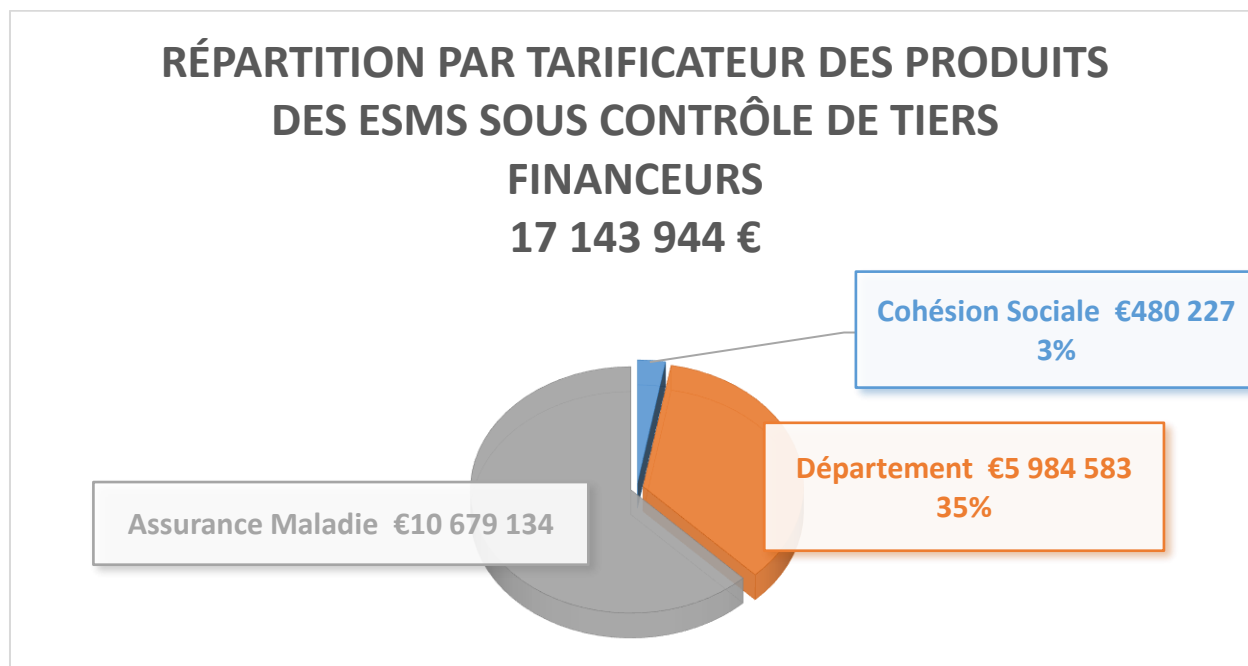
Nous avons reçu une réponse positive en décembre 2020 et l'UEMA ouvrira ses portes en septembre 2021 et accueillera 7 enfants de 3 à 6 ans, avec autisme ou autres troubles envahissants du développement (TED) ; les enfants sont présents à l'école sur le même temps que les autres élèves de leur classe d'âge, pour les temps consacrés aux apprentissages et à l'accompagnement médicosocial.

- Développement du logiciel Dossier de l'utilisateur
 - Création des nouvelles structures (3 PCPE, SESSAD de Beaune), avec tous les paramétrages nécessaires (prestations, droits d'accès, architecture...)
 - Formation à l'utilisation du logiciel pour plusieurs structures, soit pour la mise en place, soit pour améliorer l'utilisation.
 - Modification des paramétrages existants de plusieurs structures pour suivre l'évolution du fonctionnement
- Elaboration documents obligatoires et communication autour des nouvelles structures

Pour les nouveaux services ouverts en 2020, il a fallu élaborer les documents réglementaires (livret d'accueil, règlement de fonctionnement...), ainsi que les outils de communication externe (plaquette, site internet, logo...).

QUELQUES ELEMENTS BUDGETAIRES

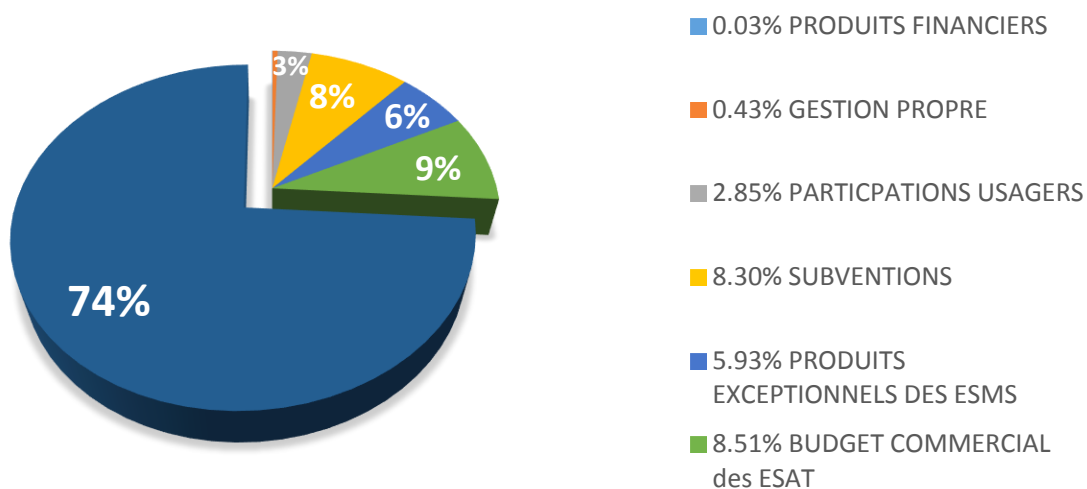
Eléments chiffrés relatifs à la nature des produits perçus, dans un premier temps pour tout ce qui concerne la tarification des établissements et services sociaux et médicosociaux, produits de la tarification qui représentent 73.95 % des recettes totales.



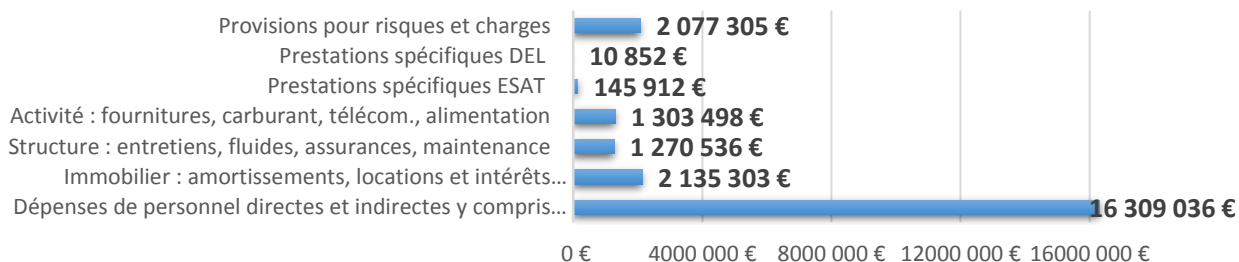
Avec en sus les résultats de la gestion centralisée de trésorerie (0.03%), les participations des bénéficiaires des ESMS (2.85%), les recettes des services financés par diverses subventions publiques (8.30%), l'ensemble des produits de gestions exceptionnels des ESMS (5.93 %) et les recettes découlant de l'activité commerciale des ESAT (8.51%), ce sont 99.4% des recettes qui sont en lien direct ou indirect avec la gestion des Etablissements et Services Sociaux ou Médicosociaux.

Les recettes propres associatives sont alimentées par les activités des politiques éducatives et sociales de proximité du siège, divers remboursements, dons et cotisations, qui ne représentent que 0.43% du volume global.

RECETTES = 23 183 692€



Ventilation des charges par type de dépenses 23 252 442 €



Ventilation des charges par groupe fonctionnel de dépenses Total = 23 252 442 €

