



**Association Départementale
des Infirmes Moteurs Cérébraux
de Haute-Savoie**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le 8 juin 2021 à l'Hérydan

ADIMC 74 – 114 Avenue de France – CS 810 – ANNECY Cedex

☎ 04 57 98 20 20 📧 association@adimc74.org

Affiliée à Paralyse Cérébrale France



Rapport Moral

Mesdames et Messieurs, Chers amis,

J'ai le plaisir de vous accueillir en ce mardi 8 juin 2021 à l'Hérydan pour la tenue de notre assemblée générale ordinaire.

Cette année passée fût de nouveau compliquée, angoissante et pesante mais, soyons en fiers, grâce à la volonté commune des personnes accueillies, de leur famille ou accompagnants et des professionnels, nous avons pu garder le cap.

Nous avons repris le rythme régulier de nos assemblées en vous proposant notre A.G. début juin en espérant partager ensemble le verre de l'amitié. Le respect du protocole sanitaire en cours ne nous permet pas de vous offrir le traditionnel buffet.

Je souhaite que le voile sombre de la pandémie s'envole pour nous apporter joie et bonheur rapidement et que chacun retrouve son quotidien et les choses simples de la vie sans contrainte.

On se doit d'être confiants et positifs car les personnes accueillies ont besoin de sentir notre sérénité. Par leur vaccination massive, elles ont contribué au rétablissement d'une situation sanitaire assainie.

Les professionnels ont tiré les leçons du premier confinement et ont su mettre en place une réponse la mieux adaptée pour tous malgré les quelques clusters localisés rapidement endigués.

Je tiens à remercier l'ensemble de nos salariés qui ont fait preuve de professionnalisme et ont montré leur investissement malgré des conditions de travail souvent difficiles.

C'est, pour cette raison, que l'association a fait le choix de distribuer une prime COVID du même montant à l'ensemble de ses salariés et le montant de cette prime COVID non couvert par un quelconque Crédit Non Reconductible s'élève à 75.000 €.

Le mode de travail associatif a été bouleversé et les manifestations (Ancilevienne, Fête de la Pomme, le Trophée de l'Espoir, ...) annulées, mais les bénévoles sont restés réactifs pour poursuivre le travail lors de nombreuses réunions en visioconférence. Le lien a été maintenu grâce à l'adaptation à cette nouvelle technologie, pas toujours aisée et qui rend le dialogue moins fluide.

Les administrateurs entrés en fonction en 2020 n'ont pas pu être accompagnés comme souhaité, une seule réunion d'accueil leur a été réservée sans toutefois pouvoir effectuer les visites d'établissements initialement programmées. Nous pourrions réinscrire ce programme dès la rentrée.

Nous souhaitons l'an prochain, partager en visioconférence les Conseils d'Administration avec les personnes en situation de handicap, élues aux CVS, pour qu'elles puissent mieux comprendre le fonctionnement de notre association et qu'elles puissent, à terme, intégrer le CA si elles le souhaitent.

Certains groupes de travail n'ont pu se tenir, empêchés par la crise ; le travail de finalisation de fiches actions du projet associatif reste à faire : rôle des administrateurs délégués auprès des UF ; Renforcer l'intégration des compétences des membres du Conseil d'Administration ; Améliorer l'accueil des nouvelles familles et l'accompagnement des familles dans l'Association ; Etudier la faisabilité d'associer les personnes en situation de handicap à la gouvernance.

Des sujets importants ont mobilisé professionnels et bénévoles tout au long de l'année :

- L'Association travaille à l'entrée en **CPOM** (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) au **1^{er} janvier 2022**. Le diagnostic a été proposé aux autorités de contrôle et de tarification (ARS et CD74) et nous finalisons actuellement les objectifs des cinq prochaines années.
Une commission projet et un COPIL (avec les autorités) ont été mis en place pour préparer, mettre en œuvre et valider les différentes étapes en collaboration avec le Conseil d'Administration. Une confrontation entre les conclusions du diagnostic et les orientations stratégiques permettra de définir les engagements réciproques de l'ADIMC 74 et des pouvoirs publics en terme de redéploiement et d'allocation de moyens nouveaux.
- **Rapprochement avec l'ADIMCP 38**
Dès janvier 2021, un COPIL (ADIMC 74 et ADIMCP38) a été mis en place pour accompagner le travail de la chargée de mission recrutée pour étudier la faisabilité d'un rapprochement entre les deux associations, la possibilité de

création d'une entité couvrant la Haute-Savoie et l'Isère dont l'objectif est d'asseoir la solidité de nos structures au bénéfice des personnes concernées ; de fédérer et étendre l'offre de projets sur l'arc alpin ; de conduire une action en cohérence avec le projet fédéral national et d'être un acteur de poids dans le dialogue avec les autres acteurs du secteur médico-social.

Différents scénarios ont été envisagés et seront présentés au Conseil d'Administration des deux associations en juillet prochain. Les deux CA se rencontreront fin août pour établir la suite à donner à ce projet.

- **30 ans de Paralyse Cérébrale France**

La Fédération Française des Associations d'Infirmes Moteurs Cérébraux (FFAIMC) est devenue **Paralyse Cérébrale France** le 26 septembre 2020.

La Fédération nous a proposé de co-organiser son 30ème anniversaire en Haute-Savoie.

Nous vous invitons à vous inscrire auprès de la Fédération pour cet événement qui se tiendra du **mercredi 29 septembre au vendredi 1^{er} octobre 2021 à Annecy, Sevrier et St Jorioz**. Le programme complet sera bientôt accessible sur les sites web de l'ADIMC 74 et de la Fédération.

- **Travaux**

Nous accordons notre priorité au projet de déconstruction et reconstruction de l'Institut Guillaume Belluard (phase II). La commission travaux s'est mobilisée tout au long de l'année dans le but de poser les permis respectifs en fin d'été. Il est urgent de pouvoir mettre à disposition du personnel et des jeunes de l'IGB et des services pour la vie à domicile des locaux plus adaptés à leurs besoins.

Toutefois nous n'oublions pas les problématiques liées aux locaux de l'ESAT et des réflexions sont menées en parallèle avec les élus locaux d'Annecy pour trouver le meilleur emplacement pour sa relocalisation. De nombreuses rencontres ont déjà eu lieu et nous espérons très prochainement un aboutissement avec un site adapté à l'activité de l'établissement.

Nous étudions également la relocalisation du siège dans un de ces projets pour diminuer les coûts de location.

- **Situation de l'Hérydan**

Le secteur médico-social est confronté à une situation très préoccupante depuis septembre 2020. L'ADIMC 74 n'y échappe pas, particulièrement le Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) l'Hérydan où l'on a recensé 20 postes vacants sur 45 accompagnateurs du quotidien, Aides-soignants, Aides Médico-Psychologiques et Assistants Éducatifs et Sociaux.

Le Ségur de la Santé a accentué les difficultés, l'augmentation des salaires des soignants de la Fonction Publique n'ayant pas été étendue aux professionnels du secteur médico-social.

Des décisions urgentes ont été prises (accueil temporaire et un groupe fermés), transfert de résidents au Goéland, retours en famille...

Une analyse institutionnelle a été diligentée et nous attendons ses conclusions qui, nous l'espérons, nous permettront de trouver de nouvelles réponses.

Une formation d'accompagnateur d'adultes handicapés de 6 semaines, financée à 80 % par la Région AURA et 20 % par l'ADIMC 74 a été mise en place en partenariat avec le GRETA et Pôle Emploi.

16 personnes ont suivi la formation dont la plupart ont depuis signé un contrat de travail à l'ADIMC 74.

A présent, je tiens tout particulièrement à **remercier** très sincèrement **l'ensemble de nos partenaires institutionnels et privés** pour leur écoute et leur soutien.

Je **remercie** également **l'ensemble des partenaires associatifs et les bénévoles** qui s'organisent pour soutenir et accompagner les personnes en situation de handicap avec beaucoup de générosité.

Je réitère mes sincères remerciements à **François Revol**, directeur général, **aux équipes de direction, à l'ensemble du personnel** pour leur réactivité et le sens collectif des responsabilités dont ils font preuve.

L'ensemble des « forces vives » de l'ADIMC 74, bénévoles, cadres et professionnels s'est senti concerné et s'est mobilisé et déployé pour faire face à la gravité de la situation en restant réactifs, investis et inventifs.

Je vous invite à lire les rapports des commissions et donne la parole à Mr François Revol qui vous présentera, avec les directeurs des établissements et services, les projets en cours et à venir.

Merci pour votre attention.

Joëlle PETIT-ROULET

Présidente

Rapport d'activité 2020 – Direction Générale

Lors de la dernière Assemblée Générale, en septembre 2020, nous avons déjà largement évoqué l'actualité de la crise sanitaire et son impact sur nos établissements et services. À ce jour, dans un calendrier plus conforme aux usages de l'association et dans un contexte qui reste dominé par la persistance de l'épidémie, il est difficile de ne pas commencer le rapport de l'année 2020 en rappelant combien cette crise a modifié nos pratiques et nos usages.

Il serait cependant bien réducteur de centrer le récit de l'activité de notre association en 2020 sur les conséquences de la COVID.

Je laisserai les directeurs(trices) des unités fonctionnelles relater les évolutions principales des établissements, services et dispositifs qu'ils(elles) pilotent. À la fin de l'année 2020, Serge Favre, directeur de l'ESAT, a quitté ses fonctions. Nous le remercions pour le travail effectué qui permet à l'association de déployer une offre diversifiée d'aide par le travail avec une performance économique solidifiée par les partenariats commerciaux qu'il a su entretenir et développer. Depuis le mois d'avril 2021, Jérôme Grether a pris sa succession en élargissant son domaine de responsabilité au Foyer d'Hébergement qui a intégré l'Unité Fonctionnelle Travail à son arrivée.

1. Gestion transversale de la crise sanitaire

La cellule de crise pilotée par le siège s'est réunie quotidiennement 7j/7 de mars à juin 2020 puis deux fois par semaine en fin d'année. Elle a discuté puis émis des recommandations et procédures, adaptant à notre situation les consignes nombreuses émises par les autorités locales et nationales. La présence des équipes infirmières et médicales des établissements et un contact régulier avec les services hospitaliers ont permis de faire valider au fur et à mesure les options prises. Vous avez été, personnes accompagnées et familles, destinataires de notes d'information qui vous étaient soit directement adressées, soit transmises en copie pour information. J'espère que ces notes vous ont été utiles ; elles ont témoigné de l'engagement exceptionnel de tous afin de protéger, du mieux possible, les plus vulnérables d'entre nous.

Le numéro d'urgence, ouvert 24 heures sur 24,7 jours sur 7, depuis mars 2020 a été très peu utilisé, ce qui semble indiquer que l'information qui a été donnée par la direction des établissements et par le siège a permis à tous de se repérer dans l'extraordinaire foisonnement des contraintes, consignes, protocoles, injonctions, contre ordres et interdictions diverses et variées. Je remercie sincèrement l'ensemble des acteurs de la communauté associative du remarquable esprit de solidarité qui a été mis en évidence dans l'acceptation par tous de ces efforts collectifs. Chacun a bien compris que le respect des consignes données permettait de dégager une ligne de conduite protectrice et rassurante pour les personnes que nous accompagnons. Je remercie aussi tous les professionnels, toutes les personnes accompagnées et toutes les familles de leur bienveillance à l'égard du prescripteur de ces règles pourtant de facto attentatoires à l'exercice des libertés individuelles fondamentales.

Les professionnels se sont mobilisés sans relâche pour assurer le bon fonctionnement des établissements et services dans la bonne humeur malgré le contexte de crise.

Il convient de témoigner également de la **mobilisation réelle des autorités à nos côtés** pour assurer la continuité de financement et compenser l'impact des fluctuations d'activité. La Délégation Départementale de l'ARS a également œuvré sans relâche pour prendre en compte les besoins matériels de nos structures (fourniture de matériel de protection, de détection et de prévention, vaccins etc.) et a attribué de nombreux crédits exceptionnels de compensation des surcoûts COVID.

La situation à ce jour semble devoir s'améliorer et il reste important que chacun d'entre nous accepte encore le **rythme progressif et prudent de lever des contraintes sanitaires**.

2. Activité des services supports

Au-delà de ce pilotage de crise, l'activité de gestion dans les **quatre grands axes de pilotage (RH, finances, qualité, logistique et sécurité)** s'est poursuivie avec toute l'adaptation à la complexité du moment. Je remercie l'ensemble des professionnels du siège pour leur implication quotidienne qui nous permet de porter ensemble l'ambition d'un organe central, performant et fédérateur **au service de l'atteinte des objectifs du projet associatif**. Son efficacité doit encore progresser car le siège est un élément essentiel dans la réussite de la politique de prévention des risques de l'Association. Il doit soutenir et sécuriser le travail réalisé par les établissements et services auprès de leurs bénéficiaires. Un travail de rédaction de projet de siège est engagé.

2.1. Pilotage des ressources humaines

La crise sanitaire s'est doublée d'une crise des recrutements qui a mobilisé fortement les directions d'établissements qui ont reçu le soutien de Gérald Bourbotte et de son équipe.

Au 31/12/2020, l'ADIMC 74 emploie **329 salariés** en équivalent temps plein.

Avec 66 salariés de plus de 50 ans, **la part des seniors est importante** et constitue une richesse pour l'accompagnement des nouveaux salariés.

Les contrats à durée indéterminée représentent 76% des contrats salariés de l'ADIMC 74.

Trois salariés sur quatre (75 %) sont mobilisés sur l'accompagnement direct des usagers, éducatif et social (55 %) ou dans le domaine du soin (20 %).

Le quart restant est représenté par 7 % de personnel administratif, 11,5 % de personnel des services généraux et 6,5% de personnel de direction et d'encadrement.

Le personnel d'accompagnement éducatif et social est qualifié pour 93 % (éducateurs spécialisés 18 % ; moniteurs éducateurs ou atelier 28 % ; AES/AMP 34 % ; assistantes sociales 4.5 % ; surveillants de nuit 3.5 % ; auxiliaires de vie 3% ; animateurs 2.5%).

Le sentiment de « déqualification », parfois exprimé, repose donc en réalité uniquement sur **l'important turnover de personnel** appelé en remplacement via la SCIC et l'intérim commercial. En 2020, nous dénombrons pour l'ensemble de l'Association :

- 21 ETP d'intérim (50% SCIC et 50% intérim commercial) pour un coût total de 1 403 983 € TTC
- 18 ETP de CDD soit une rémunération annuelle brute de 724 000 €

Ce besoin de remplacements important trouve deux origines : **le nombre de postes vacants, non pourvus** en raison des difficultés importantes de recrutement, et l'absentéisme.

Trois métiers sont principalement touchés par la vacance de poste : au 31/12/2020, il manque 5 IDE, 11 aides-soignants et 14 AMP/AES.

A noter qu'il devient très difficile de trouver également des médecins généralistes et spécialistes pour nos établissements.

Le taux d'absentéisme global en 2020 est de 7,89 % dont 1,09 % lié à la garde d'enfants pendant le COVID. On relève un absentéisme pour maladie à 6,05 % plus 0,75 % en ce qui concerne la maladie professionnelle/accident du travail.

Le suivi attentif de ces indicateurs, dont l'analyse en période de COVID reste délicate, est une priorité.

La problématique RH est particulièrement prégnante pour l'Hérydan et a fait l'objet d'un plan d'action en 2021.

Pour contrer ce phénomène, l'association se mobilise dans les domaines suivants :

- ✓ Poursuite de l'élaboration d'un **plan QVT**, (prévention des risques TMS, RPS...), en lien avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.
- ✓ Poursuite de **l'organisation cohérente et optimisée du travail** :
 - En 2020, l'association s'est dotée d'un **nouvel accord concernant l'organisation du temps de travail** permettant une harmonisation attendue entre les différents secteurs. Cet accord sauvegarde un droit à congés supra-conventionnels pour les personnels au contact des usagers dans les établissements pour adultes dans un contexte de contraintes des autorités pourtant peu favorable.

- La mise en place et le déploiement généralisé, réalisé début 2021 du **logiciel OCTIME** doit nous permettre d'atteindre nos objectifs d'organisation.
- ✓ **Attraction et fidélisation des salariés**, par le développement du partenariat avec les centres de formation, l'accueil des stagiaires et une communication positive de la part de l'ensemble des acteurs en direction des étudiants, des demandeurs d'emploi ainsi que du grand public.

La question de la fidélisation est prioritaire : si elle passe par une **revalorisation salariale** annoncée (mais qui ne toucherait pas toutes les catégories de personnel ?) et sur laquelle nous avons, malheureusement, peu d'impact direct, elle impose également une **amélioration de l'accompagnement des nouveaux salariés**. À cet effet, l'association s'est dotée en 2019 d'un **accord d'entreprise ambitieux concernant la GPEC**, accord qui fait une place importante à la valorisation de **l'expérience des salariés seniors**.

En s'appuyant sur cette richesse et en organisant en interne la mutualisation de ses compétences dans un secteur tutorat/formation coordonné, **l'ADIMC 74 entend accompagner individuellement l'évolution du parcours professionnel de chaque salarié**.

Des indicateurs pertinents de suivi (absentéisme, taux de départ, envie de partir, etc.) de l'ensemble des salariés devront permettre d'objectiver l'impact des actions mises en place. Un travail particulier doit être fait également dans le recrutement et l'accompagnement de **salariés en situation de handicap** (en 2019 et 2020, le taux de salariés concernés par la DOETH est insatisfaisant).

Enfin, il convient également, avec l'ensemble des forces vives, de **construire une politique de mobilité interne**, horizontale et verticale, rassurante et attractive.

2.2. Pilotage administratif et financier

L'année 2020 a été marquée par l'arrivée en août d'un **nouveau Responsable Administratif et Financier**, Franck Thiry, au moment clé où nous recevions la confirmation de l'entrée en **négociation pour la rédaction d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** concernant l'ensemble des établissements et services. Son expérience de ce type de négociations, mais également ses grandes compétences techniques et pédagogiques ont, dès son arrivée, permis de passer une étape décisive dans la capacité de notre organisation à **fiabiliser le suivi, le contrôle et l'anticipation des comptes**.

Le trop **fragile équilibre**, qui vous est présenté dans le rapport financier, nous permet cependant d'envisager avec une relative sérénité cette étape décisive de contractualisation avec nos financeurs mais également la **planification de nos grands travaux de modernisation**, indispensables à la poursuite de nos actions dans les meilleures conditions. Cela passe par l'écriture, en fin d'année, de l'ensemble des **programmes d'investissement (PPI)**, leur consolidation et le **plan global de financement** pour les années à venir.

La mise en place des procédures de suivi budgétaire se poursuit et doit **faire évoluer le contrôle des dépenses** grâce à plus de mutualisation et une politique d'achat mieux structurée.

L'évolution de notre système d'information se poursuit et mobilise tous les acteurs du siège. Les principaux logiciels communs en place sont les suivants :

- ✓ Comptabilité paie EIG (2015)
- ✓ Contrats de travail SWEN (2015)
- ✓ Carnets sanitaires et sécurité (2019)
- ✓ Gestion commerciale ESAT SAGE L100 (2010)
- ✓ Dossier unique usager IMAGO (2016)
- ✓ Temps de travail OCTIME (2019)
- ✓ Qualité gestion des risques AGEVAL (2020)
- ✓ Dématérialisation des factures YOOZ (2021)

La formation continue à l'utilisation de ces outils est une priorité. De nouveaux chantiers sont d'ores et déjà identifiés :

- ✓ Elaboration d'un **schéma directeur du système d'information** et réflexion sur la création d'un poste de Responsable des SI (mutualisé avec d'autres opérateurs ?)
- ✓ Optimisation de l'**interopérabilité** des logiciels métiers
- ✓ Déploiement de la **messagerie sécurisée** « données de santé »

- ✓ Acquisition de solutions et matériels adaptés pour la **visioconférence et la télémedecine**
- ✓ La mise en place d'un poste de chargé de mission « RGPD » permettrait la mise en conformité et l'élaboration d'un plan d'action en matière de **protection des données**. Son financement sera sollicité dans le cadre du CPOM.
- ✓ Il nous faut également nous engager dans un véritable **plan RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) coordonné** visant à améliorer les performances financières, environnementales et sociales en y associant l'ensemble des bénéficiaires. Il convient également de développer une véritable culture de la mesure d'impact venant soutenir et argumenter les pratiques d'évaluation. Un audit « RSE » est donc sollicité dans le cadre du CPOM pour enrichir une démarche d'amélioration continue dans ce domaine, dont la norme ISO 26000 pourrait être le guide.

2.3. Pilotage sécurité et environnement de travail

Michel Volle, Responsable Sécurité et Environnement de Travail, a été particulièrement sollicité au cours de l'année et sa participation aux différentes cellules de crise a permis la mise en place d'une **gestion logistique** des différents outils de prévention, matériel de protection et de la diffusion de consignes et protocoles d'hygiène. Ce faisant, il a fallu continuer à garantir le meilleur niveau de **prévention des risques** liés à la sécurité (incendie, hygiène de l'eau, intrusion, risques musculo-squelettiques et psycho-sociaux pour les professionnels, gestion du parc automobile etc.). Je remercie Michel pour son implication au service de tous et associe à ces remerciements l'ensemble des professionnels des services techniques et généraux dont l'adaptation aux exigences de la crise a été exemplaire.

Cette mission transversale doit encore évoluer dans les années qui viennent afin de permettre à l'association de disposer d'une cellule logistique et sécurité encore plus performante, par la montée en compétence et la spécialisation de ses acteurs. Nous envisageons aussi la place qui sera donnée aux travailleurs en situation de handicap de l'ESAT, dans cette cellule logistique, dans un objectif attendu d'augmentation de la participation des personnes accompagnées à la dynamique associative.

2.4. Pilotage de la qualité

Sous le pilotage pertinent de Aurélie Daudon, nous avons poursuivi la **démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations** délivrées avec pour objectifs la satisfaction des personnes accompagnées et la performance globale de l'organisation. L'acquisition du **logiciel qualité et de gestion des risques AGEVAL** et son déploiement progressif nous permet d'envisager l'augmentation du niveau de performance dans la conduite d'évaluations, le pilotage des plans d'action, la mise en place d'indicateurs de suivi, la gestion documentaire, la production d'enquêtes de satisfaction, le suivi des événements indésirables des réclamations et la gestion des risques.

Aurélie a également piloté la mise en place d'une **nouvelle arborescence informatique** transversale, gage de qualité, d'harmonisation et de continuité des pratiques. Elle a participé très activement à l'accompagnement des équipes dans l'utilisation du **dossier unique de l'usager** si précieux pour l'accompagnement des projets individuels.

Nous attendons la confirmation de la réforme de l'évaluation des ESMS, réforme annoncée qui ne saurait tarder. Nous avons en effet comme objectif la réalisation coordonnée de l'ensemble des évaluations de nos établissements et services en 2022.

3. Préparation du CPOM

Notre Association a reçu fin 2020 confirmation des autorités de la négociation en 2021 d'un contrat tripartite de financement et d'objectifs. Ce contrat, qui s'appelle CPOM, pour **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens**, sera établi pour une période de 5 années. Il sera signé par l'Association avec :

- ✓ **Le Conseil Départemental de la Haute Savoie**, qui tarifie, finance et contrôle les établissements et services qui accompagnent l'hébergement et la dépendance des adultes en situation de handicap ainsi que leur accompagnement social (Foyer d'Hébergement, Foyer de Vie, partie hébergement du FAM et SAVS).

- ✓ **L'ARS Auvergne Rhône-Alpes**, qui contrôle et tarifie les établissements pour enfants et adolescents (CEM, PHARE, SESSAD, SESSAD projet 16 25 ans), l'ESAT et la partie soins du FAM, le financement de ces établissements étant assuré par l'assurance-maladie.

La signature de ce contrat est programmée depuis plusieurs années. Les conditions sont aujourd'hui réunies pour un démarrage au 1er janvier 2022. L'enjeu est de **planifier, de solidifier et de sécuriser les sources de financements de l'Association** afin de faire évoluer nos établissements et services pour répondre au mieux aux besoins des enfants et adultes en situation de handicap. Ces besoins et ceux du territoire sont définis à partir d'un **diagnostic partagé** avec les autorités. Le CPOM est un « contrat de confiance entre les pouvoirs publics et les gestionnaires, basé sur une volonté commune de concilier une gestion moderne avec l'efficacité sociale ».

La contractualisation conjointe avec les deux autorités viendra **objectiver notre place d'acteur essentiel de l'accompagnement du handicap dans le département**. Ne rêvons pas, dans un contexte de contraintes budgétaires imposées, il s'agit d'une négociation qui pourrait être serrée mais au sein de laquelle nous saurons défendre les valeurs de notre Association et les moyens nécessaires à la prise en compte des besoins spécifiques liés au handicap neuromoteur et au polyhandicap, sans oublier les besoins liés aux atteintes associées (troubles cognitifs et d'apprentissage, handicap invisible etc.). Nous veillerons également à faire valoir les solutions existantes et innovantes et à développer les dispositifs favorisant la participation sociale de chaque personne en situation de handicap accompagnée par l'Association.

La signature puis la mise en œuvre du CPOM au 1er janvier 2022 nous engagera, comme elle engagera nos financeurs, pour les années 2022 à 2026.

Deux premières réunions de comité de pilotage avec les autorités ont d'ores et déjà eu lieu :

- La première en janvier 2021 pour planifier les différentes étapes de la négociation qui aura lieu tout au long de l'année 2021.
- La seconde en avril 2021 pour croiser les regards et valider un diagnostic partagé.

Le diagnostic réalisé en interne a mobilisé largement les bénévoles associatifs et les professionnels. Il a également été partagé avec les représentants des usagers et des salariés avant envoi. Je remercie tous les participants qui ont réalisé un travail de qualité qui présente bien toutes nos forces mais aussi, sans concession, tous nos points d'amélioration. A partir des réflexions que nous avons menées à l'occasion de notre autodiagnostic, nous avons adressé début juin aux autorités une **proposition d'objectifs** qui sera étudiée et validée à l'occasion d'une 3ème réunion de comité de pilotage début juillet 2021.

Ces objectifs visent à poursuivre, développer et améliorer le fonctionnement de nos structures et la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des familles de l'ADIMC 74. Tout en tenant compte des objectifs obligatoires fixés par les pouvoirs publics, nous nous sommes attachés à **défendre au mieux les valeurs et les projets de l'ADIMC 74** qui visent à répondre aux besoins spécifiques des enfants, adolescents et adultes que nous accompagnons. Une lettre tient informée toute la communauté associative de l'évolution de ces travaux dont l'enjeu n'échappe à personne.

4. Modernisation des locaux des établissements et services

Le **besoin de modernisation** de certains établissements est prioritaire pour l'accompagnement des résidents dans des conditions dignes. L'équilibre financier retrouvé, bien que fragile, permet de se projeter dans une **programmation ambitieuse**.

La deuxième tranche de travaux du site de l'Institut Belluard fait l'objet d'une étude engagée depuis 2011 et qui n'a toujours pas abouti. L'association sollicite cette année **trois subventions** (Conseil départemental, Plan d'Aide à l'Investissement de la CNSA, Plan de Relance Economique) qui devraient, si elles nous sont accordées, nous permettre de clôturer le dossier de préparation et d'engager des travaux. Ceux-ci concerneront toute la **partie pédagogique, administrative, para-médicale et médicale du CEM et de PHARE mais également la construction d'un espace dédié à l'unité des Services pour la Vie à Domicile**. Les autorités nous soutiennent et nous accompagnent positivement dans ce projet.

Les conditions de travail des ateliers de Novel, dans lesquelles évoluent les travailleurs en situation de handicap sont devenues difficilement tenables au regard du caractère exigü des lieux. L'association cherche l'espace qui permettra d'accueillir le **déménagement de nos ateliers** et est en relation étroite avec la commune d'Anney

sur ce dossier.

L'association dispose d'**outils de préparation à la vie autonome** qui nécessitent d'être renforcés afin de permettre de préparer les usagers qui le peuvent à accéder à de l'habitat inclusif lorsqu'ils seront adultes. Un projet d'appartement d'apprentissage est en cours ; il pourrait concerner non seulement les usagers enfants, du CEM, ou du SESSAD Projet, mais pourrait être développé pour permettre à des usagers en établissement pour adultes de s'engager vers ce nouvel apprentissage.

Par ailleurs, la location très onéreuse des locaux du siège, pénalise l'équilibre financier des établissements et par la même de l'association. Le **déménagement du siège** est intégré à la réflexion globale.

Pour mener à bien l'ensemble de ces opérations, un **schéma directeur d'investissement immobilier** est en cours d'élaboration.

5. Partenariats

Membre actif de la fédération Paralysie Cérébrale France, l'Association participe à la **réflexion nationale et à la recherche en faveur des personnes Paralysées Cérébrales et Polyhandicapées**. Elle le fait également en collaborant à l'écriture du livre blanc sur la Paralysie Cérébrale qui sera transmis à la HAS et à la relecture des RBPP en préparation sur le sujet.

Les professionnels et bénévoles de l'ADIMC 74 sont particulièrement attentifs à la question du développement des partenariats.

Dans le domaine sanitaire, les liens nombreux avec le CHANGE, HANDICONSULT, le CAMSP, la consultation hospitalière pour les TND qui se met en place, la présence historique au sein de DENTDIPAP, la présence dans les réseaux de santé (R4P, RSBD, Resacel) témoignent de cet engagement.

L'impact social de l'activité d'Epicentre, pour les personnes en situation d'épilepsie sévère comme pour leur entourage (familles, ESMS), fait l'objet d'une attention particulière en raison de son caractère innovant.

Dans le domaine sportif et culturel, les nombreux partenariats permettent de proposer aux bénéficiaires une ouverture et une participation sociale enrichissante.

Dans le domaine de la formation professionnelle, l'ADIMC 74 a su construire des liens forts (INEIS, MFR, GRETA, IFAS) qu'il conviendra d'inscrire plus régulièrement dans un cadre conventionnel.

L'ADIMC 74 poursuit également ses réflexions partenariales en faveur de la prise en compte des besoins spécifiques des publics suivants :

- les **personnes handicapées vieillissantes** (liens avec l'hôpital local de Reignier, l'EHPAD de Faverges, le grand Annecy pour la Bartavelle et la Villa Romaine)
- la **petite enfance** (lien avec le CAMSP)

La **SCIC Emplois Solidaires Lacs et Montagnes (ESLM)**, fondée avec deux APEI, concoure indirectement à un accompagnement de qualité par la réponse apportée au besoin de remplacement des établissements médico-sociaux de Haute-Savoie.

Au sein du **Collectif Handicap**, dans un **groupe de travail départemental inter-associatif** et dans le groupe de travail régional organisé par Resacel, l'Association participe à la **réflexion sur le développement de l'habitat inclusif**.

Enfin, nous sommes résolument **ouverts à toute coopération** permettant d'optimiser les moyens et les ressources mis à disposition du secteur (transport, achats, etc.)

CONCLUSION

Nous avons appris de la crise, mesuré la force de nos coopérations et de notre solidarité, confirmé et reconnu l'engagement et la responsabilité de nos professionnels et découvert de nouvelles manières de travailler qui modifieront durablement et positivement nos pratiques pour peu que nous sachions adapter nos outils et nos usages.

La poursuite de **l'évolution de nos pratiques de communication** (site internet, MAG'Adimc, lettres

d'information, réseaux sociaux) a donné de la visibilité aux actions des établissements et services et valorisé l'image de l'Association. Merci à Elodie, Andrea et à nos professionnels et bénévoles actifs au sein de la commission communication. Nous devons prendre appui sur cette communication positive pour **rechercher des ressources complémentaires pour l'Association**, favorables à l'atteinte de ses objectifs.

J'évoquais **l'ambition d'un siège efficient et fédérateur au service des objectifs de l'Association**. Avec le CPOM engagé, le challenge de la fidélisation et de l'attractivité du personnel, la planification d'investissements immobiliers d'envergure, l'exigence de l'amélioration continue de la qualité et de la prévention des risques, cette ambition trouve tout son sens et guide nos actions.

L'autodiagnostic sans concession réalisé pour le CPOM mets en évidence **nos faiblesses mais aussi toutes nos forces**. L'expérience de la crise a créé ou renforcé des **liens de confiance**, en interne et en externe, qui nous permettent d'envisager posément nos points d'amélioration.

Il reste en effet du chemin à parcourir pour faire face aux défis qui s'annoncent mais **ce que notre organisation a montré en 2020 doit nous rendre confiant dans notre capacité à surmonter les obstacles sans dévier de la route tracée par le Projet Associatif** et à en accompagner les évolutions.

François Revol
Directeur général

Rapport de Gestion exercice 2020

Le compte de résultat consolidé

Les produits d'exploitation de l'Association ressortent à **23 767 052 €** soit une hausse de 2.5%, principalement liée à une augmentation des subventions (Octroi de CNR et prise en charge de déficits n-2) mais aussi à la réforme du plan comptable selon l'ANC 2018-06, applicable à compter du 1^{er} janvier 2020. Sur ce dernier point cela a eu pour conséquence de réaffecter les produits sur provisions réglementées pour renouvellement des immobilisations, du résultat exceptionnel vers l'exploitation, dans la rubrique « Utilisation des fonds dédiés ». L'impact de ce changement de présentation est de 200 053 €.

S'agissant de l'activité avec les tiers, celle-ci baisse de 24.2% à **765 161 €** :

- Le chiffre d'affaires de Persy-CAT s'est effondré à **28 147 €** (84 160€ en 2019, 85 365€ en 2018, 89 442 € en 2017 et 77 215 € en 2016). Du fait de la crise sanitaire, l'établissement a été fermé pendant près de 7 mois.
- Le chiffre d'affaires de l'Atelier de Novel accuse une baisse de 18.3% à **700 217 €**.

Les frais de séjours et dotations globales augmentent fortement à 21 228 431 € contre 20 543 699 € l'année précédente. **A noter l'incidence en 2020 de la prise en charge des déficits antérieurs par l'Agence Régionale de Santé (ARS) et le Conseil Départemental pour un montant de 523 028 €, ainsi que l'octroi de CNR (Crédit non reconductible) pour 520 030 € en vue de couvrir notamment les surcoûts de matériels et primes liés au COVID.**

Les autres produits de gestion courante qui incluent les contrats aidés, les remboursements d'indemnités journalières et les remboursements de formations se sont établis à 333 749 € contre 415 257 € en 2019, impactés notamment par le faible niveau de formation en 2020. Le complément rémunération handicapés s'est accru de 951 610 € à 1 044 905 €, grâce notamment à la prise en charge par l'ARS de la part atelier des usagers sur la période de confinement.

Enfin, une provision pour risque de litige prud'homal a été enregistrée en 2020 et dont le dénouement a eu lieu début 2021, expliquant ainsi l'accroissement du poste en question à 48 821 € contre 25 000 € en 2019. A noter l'impact d'une reprise de provision pour départ en retraite, de 57 760 €.

Parallèlement à l'évolution des produits d'exploitation, les charges d'exploitation de l'association se sont accrues de 568 982 € à 23 070 030 €. Les évolutions en grandes masses sont les suivantes :

- Les autres achats et charges externes augmentent de 267 061 €. Hausse qui s'explique principalement par l'augmentation des charges du personnel intérimaire à 1 403 983 € (contre 1 260 764 €) malgré la mise en place de la SCIC.
- Les salaires et charges sociales de personnel augmentent de 314 998 €, intégrant notamment une prime COVID pour 408 750 €.
- Les dotations aux amortissements et provisions et autres charges sont relativement stables à 1 097 622 € contre 1 066 483 €, conséquence d'un niveau d'investissements relativement faible ces dernières années.

Les intérêts et charges financières continuent de baisser avec la baisse du niveau d'endettement à 128 329 € contre 152 053 € l'année précédente. Ces charges financières sont très partiellement compensées par des produits de placement à hauteur de 22 942 € soit un résultat financier déficitaire de (105 387 €) contre (138 896 €) en 2019.

Le résultat exceptionnel est un excédent de 16 076 € contre 230 948 € en 2019. Cette baisse est expliquée par l'application de la nouvelle norme comptable ANC 2018-06 ayant pour effet de transférer les reprises de provisions pour subvention d'équipement depuis le résultat exceptionnel vers le résultat d'exploitation.

Ainsi, il en résulte **un excédent de 602 610€ contre 771 203 € en 2019.**

Le bilan consolidé

L'actif du bilan à 25 361 856 € présente une augmentation de 520 401 € soit 6% en raison notamment d'une trésorerie qui s'est fortement accrue.

La diminution de l'actif immobilisé de 217 349 € est la conséquence de la dotation aux amortissements de l'année pour 1 073 801 €, d'un niveau d'investissement de 540 553 €. Le taux de vétusté des constructions est de 53% (rapport entre le cumul des amortissements pratiqués pour les constructions et la valeur initiale des constructions). Les investissements de l'exercice ont été financés à 63 418 € par des nouveaux emprunts.

Les créances des usagers et comptes rattachés diminuent de 460 539€ € s'expliquant essentiellement par une baisse de créances de nos financeurs.

La trésorerie nette de l'association y compris les placements est de 7 391 888 € contre 6 760 468 € l'année précédente soit une hausse de 631 529 €.

Au passif, il faut noter que suite au changement de plan comptable à compter du 1er janvier 2021, les fonds dédiés relatifs aux subventions de fonctionnement et autres ressources sont remontés dans la rubrique Fonds dédiés reportés et dont l'impact a été de 281 153 € en première adoption. Il en va de même, pour les provisions réglementées pour subvention d'équipement qui sont remontées dans la même rubrique et dont l'impact a été de 4 559 253 € en première adoption.

Le rapport entre l'endettement brut et les ressources stables de l'association est inférieur à 1. Le poids de l'endettement diminue. Enfin, l'endettement net passe de - 407 422 € en 2019 à -1 484 415 € (plus de trésorerie que d'emprunt).

La provision pour départ en retraite diminue de 57 760 € du fait de nombreux départ sur l'année 2020. A noter la correction du taux d'actualisation qui est passé de 0.8% à 0.5%.

S'agissant du poste fournisseur, ce dernier présente une baisse de 241 265 € améliorant ainsi notre besoin en fonds de roulement. Les dettes fiscales et sociales (congés payés, charges sociales, TVA...) augmentent de 93 336 € du fait d'un solde de taxe sur les salaires plus important que n-1.

Conclusion

Le bon résultat de l'année 2020 est dû essentiellement à la reprise d'une partie des déficits de 2018 et 2019 par les financeurs ainsi qu'au double paiement de CNR Prime COVID de la part de l'ARS.

Daniel GIRODIN
Trésorier

Franck THIRY
Responsable Administratif & Financier



FIDUCIAL

AUDIT

AGENCE D'ANNECY
17, rue de Rumilly
B.P. 48063
74002 ANNECY CEDEX
Tél. 04 50 10 07 83
Fax 04 50 10 07 61

Association Départementale Des Infirmes Moteurs Cérébraux de Haute Savoie (A.D.I.M.C)

114 avenue de France
74000 ANNECY

RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES SUR LES COMPTES ANNUELS

Exercice clos le 31 décembre 2020

SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE NATIONALE DE RÉVISION COMPTABLE

Société Anonyme d'Expertise Comptable et de Commissariat aux Comptes au capital de 250 000 € - 334 301 488 RCS Nanterre - N° TVA FR 39 334 301 488
Inscrite au Tableau de l'Ordre des Experts-Comptables de la Région Paris - Île-de-France et Membre de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Versailles
Siège social : Paris La Défense - 41, rue du Capitaine Guynemer - 92925 La Défense Cedex - Site : www.fiducial.fr



**Association Départementale
Des Infirmes Moteurs Cérébraux
De Haute Savoie
(A.D.I.M.C)**

114 avenue de France
74000 ANNECY

**RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES
SUR LES COMPTES ANNUELS**

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux membres de l'association,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'Association Départementale des Infirmes Moteurs Cérébraux de Haute Savoie relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'il sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1^{er} janvier 2020 à la date d'émission de notre rapport.

Justification des appréciations

La crise mondiale liée à la pandémie de COVID-19 crée des conditions particulières pour la préparation et l'audit des comptes de cet exercice. En effet, cette crise et les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire induisent de multiples conséquences pour les entreprises, particulièrement sur leur activité et leur financement, ainsi que des incertitudes accrues sur leurs perspectives d'avenir. Certaines de ces mesures, telles que les restrictions de déplacement et le travail à distance, ont également eu une incidence sur l'organisation interne des entreprises et sur les modalités de mise en œuvre des audits.

C'est dans ce contexte complexe et évolutif que, en application des dispositions des articles L.823-9 et R.823-7 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous vous informons que les appréciations les plus importantes auxquelles nous avons procédé, selon notre jugement professionnel, ont porté sur le caractère approprié des principes comptables appliqués, sur le caractère raisonnable des estimations significatives retenues et sur la présentation d'ensemble des comptes.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport financier du trésorier et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux membres de l'association.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention

comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration.

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit.

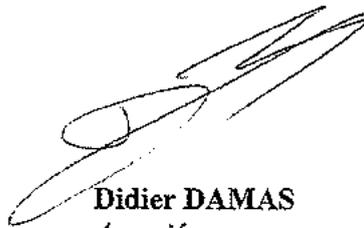
En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;

- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de l'association à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Fait à Annecy, le 24 mai 2021

Le Commissaire aux comptes
FIDAUDIT


Didier DAMAS
Associé

BILAN ACTIF AU 31/12/2020

ACTIF	Exercice 2020 (selon ANC 2018-05)			Exercice 2019 (selon CRC 1999-01)
	Brut	Amort. et dépréciations	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE				
Immobilisations incorporelles				
Frais d'établissement	11 989	-11 535	454	2 167
Frais de recherche et de développement				
Donations temporaires d'usufruit				
Concessions, brevets, licences, marques, procédés, logiciels, droits et valeurs similaires	114 889	-98 401	16 488	19 995
Autres immobilisations incorporelles	16 176	-16 176	0	106
Immobilisations incorporelles en cours				
Avances et acomptes				
Immobilisations corporelles				
Terrains	820 213	-326 257	493 955	529 996
Constructions	18 226 461	-9 688 656	8 537 805	9 057 845
Installations techniques, matériel et outillage industriels	2 569 665	-2 059 789	509 876	555 721
Autres immobilisations corporelles	5 397 958	-4 164 551	1 233 407	1 174 879
Immobilisations corporelles en cours	186 040	-107 929	78 111	62 636
Avances et acomptes				11 487
<i>Biens reçus par legs ou donations destinés à être cédés</i>				0
Immobilisations financières				
Participations et Créances rattachées	1 000	0	1 000	1 000
Autres titres immobilisés	353 692	0	353 692	22 279
Prêts	10 000	0	10 000	10 000
Autres	28 082	0	28 082	32 109
Total I : ACTIF IMMOBILISE	27 736 165	-16 473 294	11 262 871	11 480 220
ACTIF CIRCULANT				
Stocks et en-cours	78 871	0	78 871	76 767
Créances				
Créances clients, usagers et comptes rattachés	2 381 550	-47 617	2 333 933	2 794 473
<i>Créances reçues par legs ou donations</i>	0	0	0	0
Autres	435 693	0	435 693	251 693
Valeurs mobilières de placement	885 150	-150	885 000	2 219 762
Instruments de trésorerie				
Disponibilités	10 300 720	0	10 300 720	7 016 293
Charges constatées d'avance	64 769	0	64 769	58 731
Total II	14 146 752	-47 767	14 098 985	12 417 713
Frais d'émission des emprunts (III)				
Primes de remboursement des emprunts (IV)				
Ecarts de conversion Actif (V)				
TOTAL GENERAL (I + II + III + IV + V)	41 882 917	-16 521 061	25 361 856	23 897 938

BILAN PASSIF AU 31/12/2020

PASSIF	Exercice 2020 (selon ANC 2018-06)	Exercice 2019 (selon CRC 1999-01)
FONDS PROPRES / FONDS ASSOCIATIFS		
Fonds propres / fonds associatifs sans droit de reprise	1 764 203	2 194 604
dont legs et donations avec contrepartie d'actifs immobilisés, subventions d'investissement affectés à des biens renouvelables...	322 013	797 915
Fonds propres statutaires	992 632	976 166
Fonds propres complémentaires	449 557	420 523
Fonds propres avec droit de reprise		
Autres fonds associatifs (partie 1/2)		
Ecarts de réévaluation		
Réserves	3 592 724	3 013 526
Report à nouveau	-943 465	-1 466 283
<i>dont résultats sous contrôle de tiers financeurs</i>	254 057	287 578
Excédent ou déficit de l'exercice	602 610	771 203
Situation nette (sous total)	5 016 072	4 513 050
Fonds propres consommables	1 170 487	5 734 560
Subventions d'investissement	898 135	927 638
Provisions réglementées	272 353	4 807 022
Total I	6 186 559	10 247 710
FONDS REPORTEES ET DEDIES		
Fonds reportés liés aux legs ou donations	15 817	0
Fonds dédiés	4 682 706	0
Total II	4 698 523	0
PROVISIONS		
Provisions pour risques	48 821	25 000
Provisions pour charges	1 374 870	1 432 630
Total III	1 423 691	1 457 630
Fonds dédiés		
- sur subventions de fonctionnement	0	216 163
- sur autres ressources	0	64 990
Total III bis	0	281 153
DETTES		
Emprunts obligataires et assimilés (titres associatifs)		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	9 701 305	8 828 613
Emprunts et dettes financières diverses	264	812
Dettes Fournisseurs et Comptes rattachés	1 197 214	935 968
Dettes des legs ou donations		
Dettes fiscales et sociales	1 751 923	1 658 587
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
Autres dettes	402 376	487 465
Instruments de trésorerie		
Produits constatés d'avance		
Total IV	13 053 083	11 911 445
Ecarts de conversion Passif (V)	0	0
TOTAL GENERAL (I + II + III + III bis + IV + V)	25 361 856	23 897 938

COMPTE DE RESULTAT	Exercice 2020 (selon ANC 2018-06)	Exercice 2019 (selon CRC 1999-01)
Cotisations	9 455	0
Ventes de biens et services	765 161	1 009 512
Ventes de biens	701 278	863 191
<i>dont ventes de dons en nature</i>	0	0
Ventes de prestations de service	63 883	146 321
<i>dont parrainages</i>	0	0
Produits de tiers financeurs	22 380 656	13 239
Concours publics et subventions d'exploitation	22 337 669	0
Subventions	0	13 239
Produits liés à des financements réglementaires	0	0
Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable	0	0
Ressources liées à la générosité du public	42 988	0
Dons manuels	0	0
Mécénats	0	0
Legs, donations et assurances-vie	42 988	0
Contributions financières	0	0
Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges	128 049	244 960
Utilisations des fonds dédiés	200 053	0
Autres produits	283 678	21 918 964
Cotisations	0	8 400
Dons manuels	0	0
Mécénats	0	0
Legs et donations	0	0
Contributions financières reçues	0	0
Versement des fondateurs	0	0
Quote-part de dotations consommables virées au compte de résultat	0	0
Autres produits	283 678	21 910 564
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	23 767 052	23 186 675
Achats de marchandises et matières premières	301 557	366 180
Variation de stock	-2 885	15 693
Autres achats et charges externes	5 722 216	5 455 155
Aides financières	0	0
Impôts, taxes et versements assimilés	1 144 256	1 145 719
Salaires et traitements	10 875 441	10 388 363
Charges sociales	3 858 723	4 030 903
Dotations aux amortissements et aux dépréciations	1 073 801	1 041 483
Dotations aux provisions	23 821	25 000
Reports en fonds dédiés	71 867	0
Autres charges	1 233	32 551
Aides financières	0	0
Autres charges	1 233	32 551
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	23 070 030	22 501 048
RESULTAT D'EXPLOITATION	697 022	685 627

COMPTE DE RESULTAT	Exercice 2020 (selon ANC 2018-06)	Exercice 2019 (selon CRC 1999-01)
PRODUITS FINANCIERS	22 942	13 157
De participation	0	0
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé	0	0
Autres intérêts et produits assimilés	374	2 820
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charge	5 623	0
Différences positives de change	0	0
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement	16 945	10 338
CHARGES FINANCIERES	128 330	152 053
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	150	0
Intérêts et charges assimilées	128 180	152 053
Différences négatives de change	0	0
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement	0	0
RESULTAT FINANCIER	-105 387	-138 896
RESULTAT COURANT	591 635	546 731
PRODUITS EXCEPTIONNELS	100 230	347 257
Sur opérations de gestion	15 568	99 939
Sur opérations en capital	84 662	77 247
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges	0	170 071
CHARGES EXCEPTIONNELLES	84 154	116 309
Sur opérations de gestion	59 570	91 043
Sur opérations en capital	0	2 677
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	24 584	22 589
RESULTAT EXCEPTIONNEL	16 076	230 948
Participation des salariés aux résultats (VII)	0	0
Impôts sur les bénéfices (VIII)	5 101	6 574
TOTAL DES PRODUITS	23 890 224	23 547 089
TOTAL DES CHARGES	23 287 615	22 775 985
SOLDE INTERMEDIAIRE		
+ Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs	0	35 781
- Engagements à réaliser sur ressources affectées	0	-35 682
EXCEDENT OU DEFICIT	602 610	771 203
CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		
Dons en nature		
Prestations en nature		
Bénévolet	32 975	57 154
TOTAL	32 975	57 154
CHARGES DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		
Secours en nature		
Mises à disposition gratuite de biens		
Prestations en nature		
Mise à disposition gratuite de biens et services		
Personnel bénévole	32 795	57 154
TOTAL	32 795	57 154

Annexe au bilan avant répartition de l'exercice, dont le total est de 25 361 856 Euros et au compte de résultat de l'exercice présenté sous forme de liste, dont les produits d'exploitation sont de 23 767 052 Euros et dégagant un excédent de 602 610 Euros. L'exercice a une durée de 12 mois, couvrant la période du 01/01/2020 au 31/12/2020.

Les notes et les tableaux présentés ci-après, font partie intégrante des comptes annuels.

FAIT CARACTERISTIQUES DE L'EXERCICE :

Les éléments significatifs de l'année 2020 peuvent se résumer de la façon suivante :

- Le départ en retraite du directeur d'établissement ESAT au 31/12/2020
- L'arrivée fin Aout 2020 du nouveau Responsable Administratif et Financier, Franck THIRY.
- de part la poursuite de la crise sanitaire, les comptes d'exploitation ont été impactés par des surcoûts COVID liés à la fois à l'achat de matériel et d'équipements de protection mais aussi d'une prime de 1500€ distribuée aux professionnels. Il faut noter que l'association a reçu en compensation de ces charges, des Crédits Non Reconductibles (CNR) pour un montant de 443k€.
- Le recours à l'intérim qui s'est encore accru cette année du fait de la crise sanitaire et des difficultés de recrutement sur l'établissement Hérydan. A ce titre, une alerte a été réalisée auprès des pouvoirs publics.
- Un contrôle URSSAF a été menée sur l'année 2020 au titre des années 2019-2018-2017 sans conduire à un quelconque redressement
- D'un point de vue systèmes d'informations, l'implantation de l'outil "Octime" (gestion des temps de travail) a été finalisé, et l'outil de gestion de la qualité et des risques "AGEVAL" a été lancé.

EVENEMENTS SIGNIFICATIFS POSTERIEURS A LA CLOTURE

Les mesures de contraintes décidées par le Gouvernement dans le cadre de la lutte contre la crise sanitaire liée au Coronavirus emportent pour le tissu économique, médico-social et sanitaire des conséquences, d'une ampleur inédite. A ce jour les conséquences qui en découlent sur la santé financière des établissements est difficilement prévisible, compte tenu des incertitudes pesant sur la durée des mesures de restrictions en cours mais également des modalités et conditions de sortie de cette crise. Par ailleurs, concernant notre association, du fait de la limitation de circulation des biens et des personnes, certaines prestations vont devoir être mis à l'arrêt temporairement, ce qui peut avoir des conséquences à court ou moyen terme. De même, si certains services n'étaient plus rendus par nos principaux prestataires, cela pourrait conduire au ralentissement ou à l'arrêt de notre activité. Compte tenu de la date de ces événements, sans lien direct prépondérant avec la situation à la clôture de l'exercice 2020, nous avons établi les comptes sur la base des informations disponibles à la date d'arrêt sans prendre en compte, dans la valorisation de nos actifs et passifs, les incidences potentielles liées à ces événements.

Les conventions comptables ont été appliquées dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base :

- continuité d'exploitation
- permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre
- indépendance des exercices

et conformément aux règles générales d'établissement et de présentation des comptes annuels, en tenant compte des modifications apportées par l'instruction DGCS/DGCL/DGFIP/170 du 12 Juillet 2018 relative à la mise à jour du plan comptable M22 applicable aux établissements sociaux et médico-sociaux au 1er janvier 2018.

Cette instruction présente les évolutions du plan comptable, introduites par l'arrêté du ANC-2018-06 relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non lucratif et dont la première application intervient au 1er janvier 2020. Ainsi, les comptes au 31/12/2019 restent présentés sous l'ancien règlement à savoir l'ANC 99-03.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode des coûts historiques.

Les principales méthodes utilisées sont les suivantes :

- Amortissements : ils sont calculés suivant le mode linéaire et en fonction de la durée de vie prévue. L'association ne pratique pas d'amortissement dérogatoire:

- Les durées d'amortissements sont les suivantes:

- Logiciels : 3 ans

- Constructions : de 12 à 50 ans selon les composants et la nature de la construction

- Matériel de transport : 5 à 7 ans

- Matériel et mobilier : 5 à 10 ans

- Matériel informatique : 3 à 5 ans

- Stocks : ils sont évalués suivant la méthode premier entré, premier sorti.

Pour des raisons pratiques, le dernier prix d'achat connu a été retenu sauf écart significatif. Les produits fabriqués sont valorisés au coût de production en éliminant le coût de la sous-activité.



IMMOBILISATIONS :

RUBRIQUES	Valeur Brute en début d'exercice	Acquisitions	Diminution par Virement	Diminution par Cession	Valeur Brute fin d'exercice
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES					
Frais d'établissement	11 989	0	0	0	11 989
Autres Amortissements incorporelles	128 894	2 171	0	0	131 065
TOTAL	140 883	2 171	0	0	143 054
IMMOBILISATIONS CORPORELLES					
Terrains	820 213	0	0	0	820 213
Constructions sur sol propre	2 046 213	0	0	0	2 046 213
Constructions sur sol d'autrui	14 901 920	25 503	0	0	14 927 423
Constructions Installations générales	1 229 882	22 943	0	0	1 252 825
Installations techniques et outillage Industriel	2 471 281	98 384	0	0	2 569 665
Installations générales, agencements et divers	971 174	60 973	0	0	1 032 147
Matériel de transport	1 818 510	195 375	0	-248 303	1 765 582
Matériel de bureau, informatique et mobilier	2 413 579	92 772	0	0	2 506 351
Emballages récupérables et divers	66 921	26 957	0	0	93 878
Immobilsations corporelles en cours	170 565	15 475	0	0	186 040
Avances et comptes	11 487	0	-11 487	0	0
TOTAL	26 921 744	538 382	-11 487	-248 303	27 200 336
IMMOBILISATIONS FINANCIERES					
Participations évaluées par mises en équivalence					
Autres participations	1 000	0	0	0	1 000
Autres titres Immobilisés	22 279	337 397	0	-5 983	353 692
Prêts et autres immobilisations financières	42 109	24 909	0	-28 936	38 082
TOTAL	65 388	362 306	0	-34 919	392 775
TOTAL GENERAL	27 128 016	902 859	-11 487	-283 222	27 736 165



AMORTISSEMENTS :

IMMOBILISATIONS AMORTISSABLES	Montant début exercice	Augmentations dotations	Diminution reprises	Montant fin exercice
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
Frais d'établissement	9 823	1 713	0	11 535
Autres Amortissements incorporelles	108 794	5 783	0	114 577
TOTAL	118 616	7 496	0	126 112
IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
Terrains	250 216	3 422	32 619	326 257
Constructions sur sol propre	1 939 814	55 883	35 529	2 001 226
Constructions sur sol d'autrui	6 991 969	473 108	200	7 465 217
Constructions Installations générales	188 468	39 494	-35 729	192 213
Installations techniques et outillage industriel	1 915 569	144 230	0	2 059 799
Installations générales, agencements et divers	624 758	58 104	-32 619	650 243
Matériel de transport	1 337 433	185 383	-248 303	1 275 513
Matériel de bureau, Informatique et mobilier	2 084 815	98 663	0	2 183 478
Emballages récupérables et divers	43 298	7 018	0	55 316
TOTAL	15 421 250	1 065 306	-248 303	16 239 253
TOTAL GENERAL	15 539 867	1 073 801	-248 303	16 365 365

IMMOBILISATIONS AMORTISSABLES	Amortissements Intégrés	Amortissements dégressifs	Amortissements exceptionnels
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES			
Frais d'établissement	1 713		
Autres Amortissements incorporelles	5 783		
TOTAL	7 496	0	0
IMMOBILISATIONS CORPORELLES			
Terrains	3 422		
Constructions sur sol propre	55 883		
Constructions sur sol d'autrui	473 108		
Constructions Installations générales	39 494		
Installations techniques et outillage industriel	144 230		
Installations générales, agencements et divers	58 104		
Matériel de transport	186 383		
Matériel de bureau, informatique et mobilier	98 663		
Emballages récupérables et divers	7 018		
TOTAL	1 065 306	0	0
TOTAL GENERAL	1 073 801	0	0

A noter le transfert d'amortissement :
 - des constructions Installations générales pour 35 729€ vers les constructions sur sol d'autrui pour 200€ et vers les constructions sur sol propre pour 35 529€
 - des Installations techniques et outillage Industriel vers terrains pour 32 619€



ETAT DES CREANCES ET DES DETTES :

ETAT DES CREANCES	Montant BRUT	A 1 an au plus	A plus d'1 an
DE L'ACTIF IMMOBILISE			
Créances rattachés à des participations	0	0	0
Prêts	10 000	0	10 000
Autres créances immobilisées	28 082	0	28 082
TOTAL	38 082	0	38 082
DE L'ACTIF CIRCULANT			
ESAT	164 703	164 703	0
Usagers	2 216 847	2 216 847	0
Etat et autres collectivités publiques	0	0	0
Autres	435 693	435 693	0
TOTAL	2 817 243	2 817 243	0
TOTAL GENERAL	2 855 325	2 817 243	38 082
ETAT DES DETTES			
Emprunts et dettes financières divers	9 701 569	4 359 681	1 576 714
Dettes sur immo. Et comptes rattachés	0	0	0
TOTAL	9 701 569	4 359 681	1 576 714
Fournisseurs et comptes rattachés	1 197 214	1 197 214	0
Usagers avances reçues	0	0	0
Dettes relatives au personnel	1 283 862	1 283 862	0
Etat et autres collectivités publiques	468 062	468 062	0
Autres dettes	402 376	402 376	0
TOTAL	3 351 513	3 351 513	0
TOTAL GENERAL	13 053 083	7 711 194	1 576 714

Emprunts & dettes fin. - dont découvert bancaire : 3 793 832
Emprunts souscrits en cours d'exercice : 63 418
Emprunts remboursés en cours d'exercice : 499 883



Période du 01/01/20 au 31/12/20
Devise d'édition : EURO

CHARGES ET PRODUITS CONSTATES D'AVANCE :

RUBRIQUES	Charges	Produits
Charges et produits d'exploitation	64 769	0
Charges ou produits financiers	0	0
Charges ou produits exceptionnels	0	0
TOTAL GENERAL	64 769	0

Cette rubrique ne contient que des charges ordinairement liées à l'exploitation normale de l'association



Période du 01/01/20 au 31/12/20
Devise d'édition : EURO

CHARGES A PAYER :

MONTANT DES CHARGES A PAYER INCLUS DANS LES POSTES SUIVANTS DU BILAN	Montant
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	40 796
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	119 493
Dettes fiscales et sociales	302 380
Disponibilités, charges à payer	0
Autres dettes	3 915
TOTAL GENERAL	466 584

Les dettes fiscales et sociales incluent les provisions pour congés payés et les charges y afférentes



Période du 01/01/20 au 31/12/20
Devise d'édition : EURO

PRODUITS A RECEVOIR :

MONTANT DES PRODUITS A RECEVOIR INCLUS DANS LES POSTES SUIVANTS DU BILAN	Montant
Immobilisations financières :	
Créances rattachés à des participations	0
Autres immobilisations financières	0
Créances :	
Créances clients et comptes rattachés	6 172
Personnel	0
Organismes sociaux	51 547
Etat	
Divers, produits à recevoir	338 512
Autres créances	0
Valeurs Mobilières de Placement :	
Disponibilités :	0
	0
TOTAL GENERAL	396 231



TABLEAU DE VARIATION DES FONDS ASSOCIATIFS

Variation des fonds propres	A l'ouverture	Affectation du résultat	Augmentation	Diminution ou consommation	A la clôture
Fonds propres sans droit de reprise	2 194 604	148 189	0	-578 590	1 764 203
Fonds propres avec droit de reprise	0	0	0	0	0
Ecart de réévaluation	0	0	0	0	0
Réserves	3 013 526	0	1 834 168	-1 254 970	3 592 724
<i>dont réserves des activités sociales et médico sociales sous gestion contrôlée</i>	<i>2 234 066</i>	<i>0</i>	<i>1 834 168</i>	<i>-1 249 970</i>	<i>2 818 264</i>
Report à nouveau	-1 466 283	623 014	1 040 587	-1 140 783	-943 465
<i>dont report à nouveau des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée</i>	<i>287 578</i>	<i>623 014</i>	<i>770 030</i>	<i>-1 426 566</i>	<i>254 057</i>
Excédent ou déficit de l'exercice	771 203	-771 203	602 609	0	602 610
<i>dont résultat des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée</i>	<i>499 278</i>	<i>-342 877</i>	<i>433 632</i>	<i>0</i>	<i>433 632</i>
SITUATION NETTE	4 513 050	0	3 477 364	-2 974 343	5 016 072
Subventions d'investissement	927 638	0	43 409	-72 912	898 135
Provisions réglementées	4 807 022	0	24 584	-4 559 253	272 353
TOTAL FONDS PROPRES CONSOMPTIBLES	5 734 660	0	67 993	-4 632 166	1 170 487
TOTAL FONDS ASSOCIATIFS	10 247 710	0	3 545 358	-7 606 508	6 186 559

NOTES :

Il est important de noter que suite à la réforme du plan comptable et la première adoption de l'ANC 2018-06, les provisions réglementées ont fait l'objet d'un reclassement en fonds dédiés reportés pour un montant de 4 559 253€



TABEAU DE SUIVI DES FONDS DÉDIÉS

RESSOURCES	A l'ouverture	Transfert ANC 2018-06	Dotations	Diminution	A la clôture
Fonds reportés liés aux legs ou donations	0	5 990	27 000	-17 173	15 817
Autres Fonds dédiés	0	4 834 416	44 867	-196 577	4 682 706
TOTAL FONDS REPORTÉS ET DÉDIÉS	0	4 840 406	71 867	-213 750	4 698 523
sur subventions de fonctionnement	216 163	-216 163	0	0	0
sur autres ressources	64 990	-64 990	0	0	0
TOTAL FONDS DÉDIÉS	281 153	-281 153	0	0	0
TOTAL GENERAL	281 153	4 559 253	71 867	-213 750	4 698 523

NOTES :

il est important de noter que suite à la réforme du plan comptable et la première adoption de l'ANC 2018-06, les fonds dédiés liés aux subventions de fonctionnement et autres ressources ont été réaffectés pour 281 153€ en autres fonds dédiés.



PROVISIONS INSCRITES AU BILAN

Période du 01/01/20 au 31/12/20
Devise d'édition : EURO

RUBRIQUES	A l'ouverture	Augmentation	Diminution	A la clôture
Provisions pour litiges	25 000	23 821	0	48 821
Provisions pour pensions	1 425 630	0	-57 760	1 367 870
Autres provisions pour risques et charges	7 000	0	0	7 000
TOTAL PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	1 457 630	23 821	-57 760	1 423 691
Provisions sur immobilisations corporelles	107 929	0	0	107 929
Provisions sur comptes clients	323	47 294	0	47 617
Autres provisions pour dépréciation	5 623	150	-5 623	150
TOTAL PROVISIONS POUR DEPRECIATION	113 875	47 444	-5 623	155 696

Provision pour dépréciation de :
- Dont provision d'exploitation :
- Dont provision pour dépréciation des immobilisations corporelles :
- Dont provision pour dépréciation des VMP :

Provision pour risques et charges de :
- Dont provisions pour charges de :
- Dont provisions pour autres risques et charges de :
- Dont provisions pour départ en retraite :

L'association n'a signé aucun accord particulier en matière d'engagements de retraite. Ces derniers se limitent donc à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite. Une reprise de provision a été comptabilisée au titre de ce exercice pour un montant de 57 760€.

Le total de la provision pour indemnités de départ en retraite comptabilisée s'élève à 1 367 870€, incluant les charges sociales avec un taux de 48%:

Les hypothèses retenues ont été les suivantes :

- Age de départ : 65 ans
- Turn over : moyen
- Taux d'actualisation : 0.5%
- Taux d'évolution des salaires : 2.2%



	2020	2019
TABLEAU DE DETERMINATION DU RESULTAT EFFECTIF GLOBAL		
RESULTAT COMPTABLE	79 582	425 107
Reprise du résultat Antérieur	523 028	346 096
EXCEDENT OU DEFICIT GLOBAL	602 610	771 203
Dont résultat effectif sous gestion propre	168 978	271 925
Dont résultat effectif sous gestion contrôlée	433 632	499 278



AUTRES INFORMATIONS

Engagement financiers :

Engagements donnés

Capital restant dû des emprunts garantis par des sûretés réelles : 279k€

Engagements reçus :

Pour les emprunts : garantie de collectivités territoriales pour 3 390k€

Dettes garanties par des sûretés réelles :

Néant.

Autres informations :

Le cumul de rémunérations les plus hautes des 3 cadres salariés s'élève pour l'année 2020 à 345 162 € brut.
L'effectif équivalent temps plein est de 330 salariés contre 331 salariés en 2019.

Heures de bénévolat :

Les heures de bénévolats des membres du bureau et du CA s'élèvent à 1 284 h, respectivement 1 055h et 229 h, leur valorisation est la suivante :

- Membres du bureau : 1 055 h à 28€ soit 29 540 €

- Membres du CA : 229h à 15€ soit 3 435 €

Soit une valorisation totale de : 32 975€



FIDUCIAL

AUDIT

AGENCE D'ANNECY
17, rue de Rumilly
B.P. 40063
74002 ANNECY CEDEX
Tél. 04 50 10 07 83
Fax 04 50 10 07 61

**Association Départementale
Des Infirmes Moteurs Cérébraux
De Haute Savoie
(A.D.I.M.C)**

114 avenue de France
74000 ANNECY

**RAPPORT SPECIAL DU COMMISSAIRE AUX COMPTES
SUR LES CONVENTIONS REGLEMENTEES**

Réunion de l'organe délibérant relative à l'approbation des comptes
de l'exercice clos le 31 décembre 2020

SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE NATIONALE DE RÉVISION COMPTABLE

Société Anonyme d'Expertise Comptable et de Commissariat aux Comptes au capital de 250 000 € - 334 301 488 RCS Nanterre - N° TVA FR 39 334 301 488
Inscrite au Tableau de l'Ordre des Experts-Comptables de la Région Paris - Île-de-France et Membre de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Versailles
Siège social : Paris La Défense - 41, rue du Capitaine Guynemer - 92925 La Défense Cedex - Site : www.fiducial.fr



**Association Départementale
Des Infirmes Moteurs Cérébraux
De Haute Savoie
(A.D.I.M.C)**

114 avenue de France
74000 ANNECY

**RAPPORT SPECIAL DU COMMISSAIRE AUX COMPTES
SUR LES CONVENTIONS REGLEMENTEES**

Réunion de l'organe délibérant relative à l'approbation des comptes
de l'exercice clos le 31 décembre 2020

Aux membres de l'association,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre association, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques et les modalités essentielles des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 612-6 du code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, en application de l'article R. 314-59 du code de l'action sociale et des familles, il nous appartient de vous communiquer, le cas échéant, certaines informations relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'organe délibérant.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission.

CONVENTIONS SOUMISES A L'APPROBATION DE L'ORGANE DELIBERANT

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention passée au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'organe délibérant en application des dispositions de l'article L. 612-5 du code de commerce.

CONVENTIONS DEJA APPROUVEES PAR L'ORGANE DELIBERANT

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'organe délibérant dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Fait à Annecy, le 24 mai 2021

Le Commissaire aux comptes
FIDAUDIT



Didier DAMAS
Associé

Rapport d'activité 2020 Unité Fonctionnelle « Education et Enseignement Spécialisés »

CENTRE D'EDUCATION MOTRICE

1. ACTIVITES CEM

Le CEM compte 72 places. Au 31/12/2020, 10 jeunes sont accueillis au titre de l'amendement Creton.

La liste d'attente au 31/12/2020 : 4 usagers

En 2020, l'activité a été fortement impactée par la crise COVID et l'absence d'accueil des usagers durant 6 semaines, puis une reprise très partielle sur le mois de mai. L'activité n'a pas repris dans sa normalité jusqu'aux vacances, certaines familles ayant préféré garder leur enfant à domicile.

Exceptionnellement, l'activité facturée n'est pas la même que l'activité réelle.

L'activité totale réelle représente 11 536 journées de présence pour une activité retenue de 13 238 soit un écart de 1 702 journées.

L'activité facturée est de 12 780 journées.

Par rapport à une activité prévisionnelle à 100% (14 976), le taux d'activité est de 71%.

L'activité globale de 2020 représente un écart de 1 522 journées en moins par rapport à 2019.

- L'activité de week-end a été suspendue durant 6 mois du fait de la crise COVID
- 96 journées de week-end ont été effectuées par les jeunes du CEM sur l'accueil de répit mutualisé avec le PHARE. Nous constatons toujours une forte demande des familles du CEM pour de l'accueil en répit.

1.1. **Activité en internat**

L'activité de l'internat est calculée sur la base de 32 lits disponibles. L'accueil en internat est soit en internat de semaine soit en internat à temps partiel (accueil 2 à 3 nuits par semaine, ce qui permet d'accueillir 2 internes par place).

Les 32 places d'internat sont occupées, soit à temps plein, soit à temps partiel.

Au 31/12/2020, on comptait 38 usagers bénéficiaires de l'internat, 14 usagers accueillis en internat à temps partiel dont 1 en amendement Creton ; 24 à temps plein dont 9 en amendement Creton.

L'activité réelle effectuée en internat est de 4 227 journées sur 6 580 d'activité théorique dont 1 187 par des jeunes en amendement creton.

Le CEM propose trois lieux d'hébergement dont deux externalisés (Envol, 8 places à Cran-Gevrier) et Baudelaire (10 places internat lycée). Cela permet de proposer 3 types de prestations d'hébergement différents :

- L'internat Belluard répond à des besoins de jeunes qui ont besoin de soins importants (équipe soignante de proximité),
- L'Envol a été dédié, à la rentrée 2020, à l'accueil des jeunes en situation d'amendement creton, créant ainsi une unité de vie préparatoire à leur vie d'adultes en établissement médico-social pour adulte.
- L'internat Baudelaire permet la mise en œuvre de liens avec les lycéens, mais a été peu effectif cette année.

1.2. **Activité en semi-internat**

Au 31/12/2020, 33 jeunes sont accueillis en semi-internat.

Sur ces 33, 6 bénéficient d'un internat à temps partiel.

Sur le semi-internat, 4 217 journées ont été effectuées, dont 138 en aménagement creton. 5 834 journées ont été facturées du fait de la crise sanitaire. Compte tenu d'une activité théorique de 8 075 journées, le taux d'occupation pour 2020 est de 72%.

Une partie de l'activité a été réalisée en prestations à domicile durant le 1er confinement (nursing, soins de kinésithérapie essentiellement).

Sur l'année 2020, le CEM propose 4 unités de scolarisation externalisée en établissement scolaire :

- 2 niveaux élémentaires,
1 unité d'enseignement (Ecole Nicolle à Bonneville) : 4 jeunes accueillis sur l'année scolaire 2019 -2020 / 5 en 2020-2021
7 jeunes étaient scolarisés en ULIS (Ecole élémentaire du Vallon) sur des « places réservées » sur l'année scolaire 2018-2019, 4 en 2019-2020 ;
- 2 niveaux collège:
4 jeunes sont accueillis en ULIS au Collège Beauregard en 2019-2020 ; 2 jeunes scolarisés en 2020 -2021.
L'unité d'enseignement de Beauregard a accueilli 5 jeunes à la rentrée 2019-2020 ; 7 à la rentrée 2020 – 2021.

Cette évolution signe le besoin d'une scolarisation dans une modalité d'unité d'enseignement externalisée qui répond mieux aux besoins des élèves de l'établissement du fait d'une adaptation pédagogique et de rythme plus appropriée. Il est nécessaire de préciser que ce type de scolarisation nécessite un enseignant spécialisé, formé à des approches pédagogiques spécifiques. A ce jour, sur le Collège Beauregard, l'enseignement est assuré par une éducatrice scolaire financée par l'établissement. A son départ, il sera nécessaire de solliciter l'affectation d'un enseignant spécialisé pour assurer la suite de cette unité d'enseignement.

Suite à la sortie des jeunes en fin de cycle élémentaire ne pouvant poursuivre en collège ou en fin de cursus collège, nous disposons d'une unité d'enseignement niveau collège en interne. Cette classe est composée de 9 jeunes.

- Stages des jeunes

4 stages ont été effectués par les usagers en ESAT (plusieurs annulations COVID) ; 3 jeunes adultes ont bénéficié de stages en Foyer de vie. 1 a fait un stage en FH qui a été interrompu par le 1er confinement.

1.3. Mouvement des usagers

En 2020, il y a eu 7 sorties, 2 réorientations vers un IME, 1 orientation en ESAT et 1 réorientation vers le PHARE, 2 retours à domicile sans suivi EMS.

5 admissions ont été prononcées : orientations de jeunes venant de scolarisation en milieu ordinaire.

Les sorties de l'établissement se déroulent tout au long de l'année, soit sur demande des familles pour lesquelles les prestations de l'établissement ne correspondent plus à leurs attentes, soit lorsqu'une place se libère ou il faut alors procéder à l'orientation rapidement. En revanche, il est difficile de recruter les nouveaux usagers en cours d'année scolaire, ce qui explique des périodes avec des places vacantes.

Au 31/12/2020, 71 places sont occupées, une place est en attente de recrutement.

1.4. Absences

L'année 2020 a été fortement impactée par la pandémie, générant de fait de nombreuses absences, soit suite à des contaminations des usagers ou des situations de cas contact, mais également des maintiens à domicile décidés par les familles en vue de protéger leur enfant de la collectivité et de ses risques.

Absences longue durée :

- Nous avons constaté 119 jours d'absence pour hospitalisation complète, 38 pour hospitalisation de jour ;
- 34 journées d'absence post-opération soit quasiment identique à l'année dernière.

Les autres types d'absence sont soit des absences prévues dans le contrat de séjour, soit des absences qui cette année ont essentiellement été motivées par la crise sanitaire.

2. PUBLIC ACCUEILLI

La préparation du CPOM nous a amené à faire une « photographie », fin 2020, des besoins des usagers accueillis au CEM.

2.1. Présentation du public

Au 31/12/2020, le CEM accueillait 71 jeunes, 38 garçons et 33 filles.

- 42% des usagers ont besoin d'une alimentation nécessitant une préparation spécifique (mixée/hachée...)
- 38% ont besoin d'une aide humaine à la prise des repas
- 95% ont besoin de matériel orthopédique (corset-siège/attelles/chaussures orthopédiques...) – 83% ont besoin d'un fauteuil roulant (manuel ou électrique).
- 51% nécessitent une aide humaine dans leurs déplacements
- 40 % portent des protections (n'assurent pas leur élimination aux toilettes)
- 32% ont une communication non verbale nécessitant une aide à la communication
- 20% ont des troubles de la déglutition – 40% souffrent d'épilepsie – 42% présentent des troubles du comportement

Cette « photographie » permet de mieux comprendre les moyens humains à mobiliser pour répondre à ces besoins : 38% avec un besoin d'aide au repas signifie, selon la répartition des enfants parfois 1 professionnel pour 1 jeune, la durée du repas ne permettant pas d'en alimenter 2 l'un après l'autre.

50% d'aide aux déplacements signifie qu'1 jeune sur 2 a besoin d'un professionnel pour assurer tous ses déplacements quotidiens.

Le nombre d'usagers ayant besoin d'un aide à la communication justifie également de s'engager dans un projet plus ambitieux de mise en place d'outils technologiques au service de la communication et des apprentissages. 95% de matériel orthopédique met bien en évidence le besoin crucial de médecin MPR, l'appui des médecins hospitaliers est certes précieux, mais ne suffit pas à répondre aux besoins quotidiens d'ajustements, de renouvellement, de recherche de matériel plus adapté.

3. RESSOURCES HUMAINES

L'année 2020 a été marquée par la crise COVID qui a, au CEM comme partout ailleurs fortement impacté le personnel.

Lors du 1er confinement, l'accueil des enfants ayant été suspendu, nous avons redéployé le personnel en 4 équipes :

- Une équipe qui a assuré un accompagnement à domicile des usagers pour les parents qui étaient demandeurs
- Une équipe a été redéployée en renfort sur l'EAM Hérydan
- 1 sur le Foyer de Vie le Goeland
- 1 sur le Foyer d'Hébergement.

Cette expérience a nécessité une grande agilité pour les manager, qui ont été en partie redéployés également, tant au niveau de l'accompagnement à distance du personnel qu'au niveau de l'adaptation quasi hebdomadaire de l'activité. Leur implication et leurs compétences ont permis de ne pas uniquement subir cette crise, mais également d'en utiliser tous les enseignements qui malgré tout ont été nombreux.

Le télétravail a pu se mettre en place pour un certain nombre de professionnels qui ont pu poursuivre leur soutien et accompagnements auprès des familles et des usagers par téléphone ou visio-conférence.

L'utilisation de la visio-conférence qui était difficilement concevable dans notre secteur avant la crise s'est finalement bien installée, moyennant des investissements en équipements informatiques. Reste aujourd'hui un usage plus ajusté en fonction du type de réunion ou d'échange ; les réunions en présentiel restant un outil indispensable pour les professionnels de terrain qui ont besoin d'échange et de partage.

Cette période a également été pour l'établissement une occasion de travailler en étroite collaboration avec le CHANGE, qui a mis à disposition des équipes mobiles pour nous accompagner tant à la formation du personnel qu'à l'élaboration des procédures COVID et à les ajuster au fur et à mesure de la connaissance du virus.

Le CEM a été sollicité pour préparer une « unité COVID » lors du 1er confinement, qui n'a finalement pas été mobilisée, mais tout a été préparé à cette fin.

4.1. Mouvement du personnel

- Départs :

10 salariés ont quitté l'établissement en 2020.

- 3 départs à la retraite, 1 IDE présente depuis 40 ans dans l'établissement, 1 agent technique, 1 médecin généraliste
- 1 démission d'AMP.
- 2 départs pour inaptitude d'une kinésithérapeute en poste depuis 30 ans dans l'association et d'une AMP
- 1 redéploiement dans un autre établissement de l'ADIMC 74.
- 2 ruptures conventionnelles de chauffeurs en lien avec le plan d'externalisation des transports.
- 2 démissions, de la neuro-pédiatre suite à la mutation du conjoint et d'une AMP.

- Recrutements

Nous avons, après 3 ans de vacances, pourvu le poste d'Orthoptiste à 50% sur le CEM.

L'équipe de kinésithérapeute est également au complet à présent.

Le recrutement de MPR n'a toujours pas abouti malgré les nombreuses annonces diffusées, les rapprochements avec l'hôpital, les centres de rééducation.... La pénurie est de mise sur l'ensemble du territoire.

Le départ à la retraite du médecin généraliste de l'établissement laisse apparaître une période difficile sur le plan médical.

Les postes d'AMP (AES) sont, en règle générale plutôt facilement pourvus du fait de l'attractivité du travail auprès d'enfants, mais les aides-soignantes sont très difficiles à recruter, en particulier depuis la revalorisation du « SEGUR DE LA SANTÉ ».

4.2. Formation professionnelle

Le processus de formation professionnel a totalement été bouleversé à partir de mars 2020 ; de nombreuses formations prévues ont été reportées ou certaines ont pu être assurées en visio-conférence.

- Formations individuelles :
 - Formation accordée à 4 orthophonistes « LES TROUBLES DE L'ORALITE ALIMENTAIRE : ANALYSE ET PRISE EN CHARGE » a eu lieu en visio-conférence.
 - « Relaxation et inductions corporelles » 1 psychomotricienne formée
 - « Devenir coordonnateur de parcours » : 1 coordonnateur de parcours formé.
- Formations collectives
 - Formation pluriannuelle « APPROCHE DE LA STIMULATION BASALE » en 2020 : 10 personnes nouvelles formées
 - Formation « Construire un partenariat avec les familles dans le cadre d'un enfant porteur d'un handicap. » a bénéficié à 5 professionnels du CEM.
 - Français signé : sessions d'approfondissement et d'initiations.
- Accueil de stagiaires

En 2020, 19 stagiaires ont été accueillis en partenariat avec différents établissements de formation malgré la crise sanitaire, nous nous sommes attachés à poursuivre la formation des jeunes stagiaires qui constituent nos professionnels de demain.

L'établissement est référencé comme site qualifiant et a proposé un accompagnement à la formation professionnelle de qualité et reconnue par les organismes de formation et les stagiaires.

Nous accueillons une jeune en formation de contrat de professionnalisation au métier d'Aide-Soignante.

4.3. Effectifs et absences du personnel

Les effectifs enregistrés en 2020 s'élèvent à 81,02 ETP.

Pour pallier aux vacances de poste (remplacement de salariés en arrêt ou difficultés de recrutement) l'établissement propose :

- Des CDD à hauteur de 3,06 ETP
- Le recours à l'intérim : 3.2 ETP

Le contexte particulier lié à la crise sanitaire a engendré un absentéisme impacté par les informations suivantes:

- Taux d'absentéisme de 9,68 %, soit 3 060 jours avec la répartition suivante :
 - Maladie Non professionnelle : 1 912 jours
 - Accident du travail ou Maladie Professionnelle : 413 jours
 - Dispositif de garde d'enfant : 735 jours

Total : 3 060 jours

• Le recours au dispositif d'autorisation pour garde d'enfant a fait passer le taux d'absentéisme d'avril 2020 à quasiment 28% (27, 85%).

Le recours à l'activité partielle mise en place en 2020 représente 1 400 heures en 2020.

LE PHARE

1. ACTIVITES

Le PHARE compte 15 places. Compte tenu de l'accueil à temps partiel de certains usagers, 17 sont accueillis. Au 31/12/2020, 3 jeunes sont accueillis au titre de l'amendement Creton.

1.1. Activité en semi-internat

L'activité est calculée sur la base de 15 places.

L'activité prévisionnelle retenue est de 3 340 journées, l'activité réalisée est de 2 090, dont 507 dans le cadre de l'amendement creton.

L'activité facturée est de 2 943 journées.

1.2. Activité de répit

Au 31/12/2020, 8 jeunes sur les 17 ont bénéficié de temps de répit représentant 73 journées. L'activité de week-end a été suspendue durant 6 mois suite à la crise sanitaire.

Pour rappel, le PHARE bénéficie d'un accueil de répit ouvert en moyenne 19 week-end par an à hauteur de 4 places pour le PHARE (et 4 pour le CEM) et de 3 semaines d'ouverture durant les périodes de vacances scolaires et de fermeture de l'établissement, 1 en avril et 2 semaines en juillet afin de réduire l'impact de 5 semaines de fermeture pour les familles à hauteur de 10 places.

Une commission de priorisation est mise en place afin d'arbitrer les accueils en fonction des places disponibles et des demandes des familles. La programmation est effectuée chaque trimestre.

L'internat temporaire a été suspendu à partir du mois de mars 2020 et a repris à compter du 18 mai 2020.

L'activité s'élève à 455 nuitées réelles, pour un prévisionnel de 618 nuits.

1.3. Mouvement des usagers

Il n'y a eu qu'1 sortie d'usager sur l'année 2020, et une admission (réorientation d'un usager du CEM qui était en liste d'attente).

1.4. Absences

La facturation n'est cette année pas en lien avec la présence réelle des usagers qui a été fortement impactée par la crise sanitaire.

Absences longue durée :

Nous avons constaté 31 jours d'absence pour hospitalisation complète, 6 pour hospitalisation de jour.

Les autres types d'absence sont soit des absences prévues dans le contrat de séjour, soit des absences qui cette année ont essentiellement été motivées par le COVID ;

2. PUBLIC ACCUEILLI

La préparation du CPOM nous a amené à faire une « photographie », fin 2020, des besoins des usagers accueillis au CEM.

2.1. Présentation du public

Au 31/12/2020, le PHARE accueillait 7 garçons et 10 filles.

- Répartition par âge :
 - 5 à 10 ans : 2
 - 10 à 15 ans : 5
 - 15 à 20 ans : 1

Plus de 20 ans : 3

- Type de déficiences :

Tous les usagers de cette unité sont porteurs de polyhandicap. Une « coupe transversale » a été effectuée afin de présenter les besoins principaux des usagers accueillis au PHARE.

- 59% des usagers ont une alimentation par voie entérale
- 100% ont besoin d'une aide humaine à la prise des repas
- 100% ont besoin de matériel orthopédique (corset-siège/attelles/chaussures orthopédiques...) – 95% ont besoin d'un fauteuil roulant (manuel).
- 88% nécessitent une aide humaine dans leurs déplacements
- 100 % portent des protections (n'assurent pas leur élimination aux toilettes)
- 100% ont une communication non verbale - 0% ne peut utiliser une aide à la communication
- 88% ont des troubles de la déglutition – 64% souffrent d'épilepsie – 40% présentent des troubles du comportement

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1. Mouvement du personnel

- Départs :

Un départ à la retraite d'un chef de service, un licenciement pour inaptitude.

- Recrutements

1 chef de service (redéploiement du Foyer d'Hébergement ADIMC 74)

1 éducatrice spécialisée.

3.2. Effectifs et absences du personnel

Les effectifs enregistrés en 2020 s'élèvent à 12,34 ETP.

Pour pallier aux vacances de poste (remplacement de salariés en arrêt ou difficultés de recrutement) l'établissement propose :

- Des CDD à hauteur de 0.24 ETP,
- Le recours à l'intérim pour 1.4 ETP

Le contexte particulier lié à la crise sanitaire a engendré un absentéisme impacté par les informations suivantes :

Maladie Non professionnelle : 498 jours

Accident du travail ou Maladie Professionnelle : 360 jours

Dispositif de garde d'enfant : 112 jours

Total : 970 jours

Le recours au dispositif d'autorisation pour garde d'enfant a fait passer le taux d'absentéisme d'avril 2020 à plus de 26 % en mars (26,70%).

Le recours à l'activité partielle mise en place en 2020 représente 307 heures en 2020.

UNITE FONCTIONNELLE EDUCATION ET ENSEIGNEMENT SPECIALISES

1. QUALITE

En 2020, la démarche d'amélioration continue de la qualité continue de se structurer avec :

- La proposition d'une organisation qualité (COPIIL qualité, conférence qualité, référents qualité) restant à développer et évaluer (finalisation et validation du manuel qualité, fiche de mission et formation des référents qualité).
- La poursuite du déploiement du dossier unique informatisé de l'utilisateur Imago et des formations des salariés à sa bonne utilisation.
- Le lancement d'un travail d'amélioration du système documentaire avec la mise en place d'une nouvelle arborescence informatique unique et de modèles de documents qualité.
- L'acquisition d'Ageval, logiciel qualité et gestion des risques qui vise à outiller les professionnels dans les

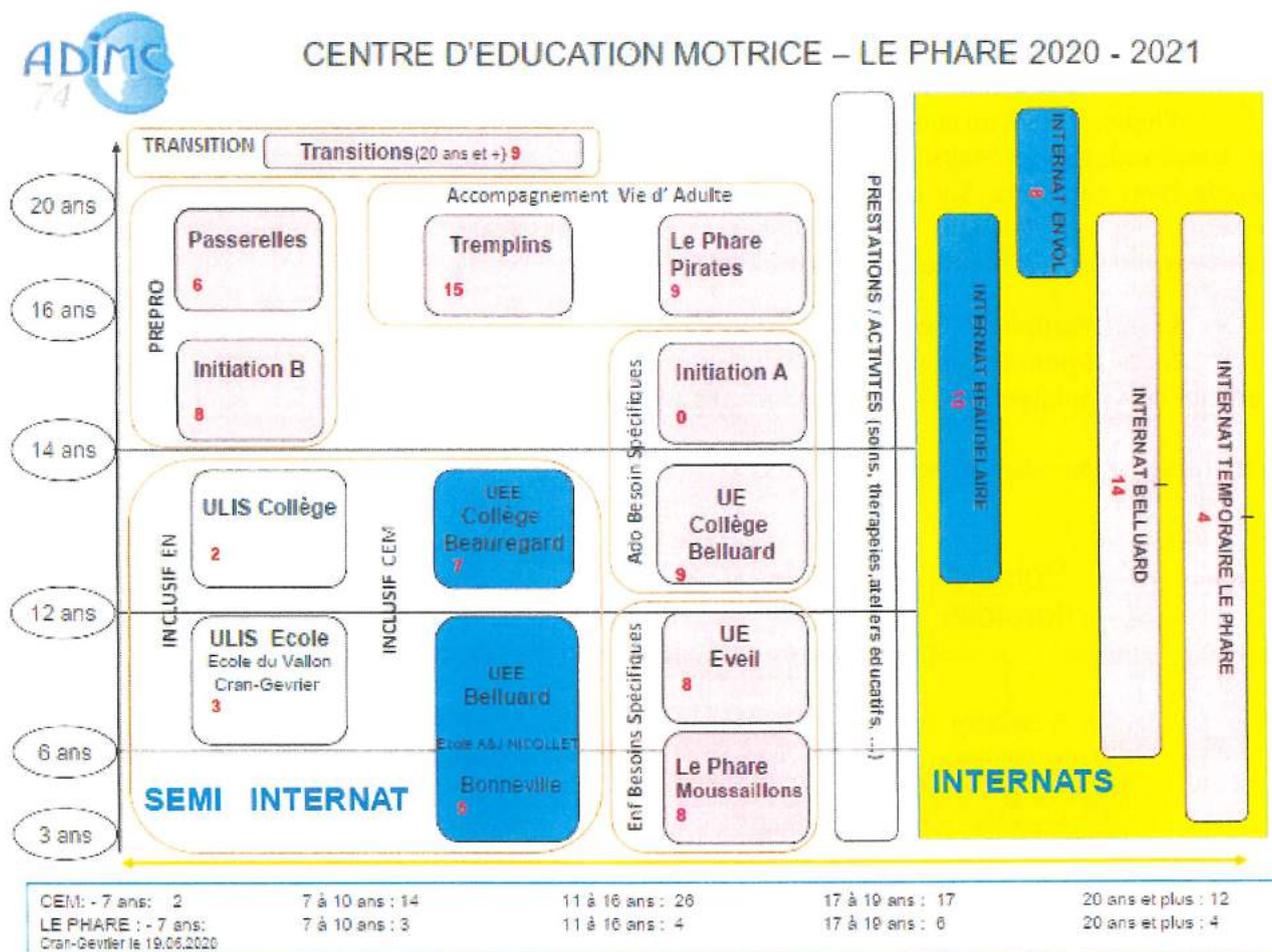
domaines suivants : conduite d'évaluations, pilotage de plans d'actions, suivi d'indicateurs, gestion documentaire, enquêtes de satisfaction, déclarations d'évènements indésirables, gestion des risques.

- Le travail préparatoire à la mise en place en 2021 d'un process harmonisé de recueil et traitement des évènements indésirables et des plaintes et réclamations usagers, familles, personnes extérieures.

Les procédures

L'adaptation des consignes gouvernementales à la crise sanitaire nous a amené à formaliser des procédures, permettant aux professionnels d'avoir des consignes claires sur les conduites à tenir au fur et à mesure de l'évolution de l'épidémie et de la connaissance du virus. Ainsi, plus de 30 procédures ont été élaborées pour l'ensemble des établissements et services de l'ADIMC 74.

2. ORGANISATION 2020 - 2021



La rentrée 2020 a été marquée par l'installation du groupe « transition » à l'Envol en accueil de jour et internat. Ce groupe accueille des usagers de plus de 20 ans en attente de place en établissement pour adulte, foyers de vie ou foyer d'accueil médicalisé. Cette unité leur permet de vivre une expérience plus proche de celle qu'ils connaîtront dans leur vie d'adulte, en adaptant leur rythme et leurs activités à leur situation de jeunes adultes.

2.1. Externalisation d'activités

Après 1 an de préparation, l'année 2020 a été marquée par la mise en place de l'externalisation des activités de nettoyage et de transport.

En avril 2020, nous avons contractualisé avec l'entreprise ISS la prestation d'entretien des locaux « Guillaume Belluard ». Dans un contexte de crise sanitaire et de manque de personnel, la mise en place s'est faite progressivement et a permis la mise en place de procédures d'hygiène conformes aux cahiers des charges requis. En septembre 2020, c'est la prestation transport qui a été mise en place avec le GIHP, après plusieurs mois de préparation. L'organisation du transport étant très complexe au niveau de l'UFES (13 tournées), la mise en

place a été marquée par des difficultés qui ont généré de nombreux mécontentements des familles. Le travail continu d'évaluation et d'ajustement avec le prestataire permet de corriger au fur et à mesure les erreurs et d'avancer dans l'objectif d'amélioration de la qualité de la prestation.

2.2. Gestion de la crise sanitaire

L'année 2020 a bien sûr été marquée par la gestion de la crise sanitaire qui a impliqué de nombreuses adaptations tout au long de l'année.

➤ Sur le plan logistique

L'équipe technique de l'UFEES a été mobilisée au service de l'ensemble des établissements de l'ADIMC 74, mais également au service du département qui a sollicité l'association pour assurer la distribution de masques reçus par l'ARS en réponse à la pénurie observée durant le 1^{er} confinement.

- Ainsi, 14 400 masques chirurgicaux ont été distribués sur 54 établissements, puis pendant 14 semaines, le service a assuré l'approvisionnement en masque chirurgicaux pour les établissements de l'ADIMC 74.
- 5 050 tests TROD ont été distribués pour 22 établissements
- Le service a assuré la livraison des repas sur l'ensemble des appartements des résidents du foyer d'hébergement du lundi au dimanche, jours fériés compris de mars à août.

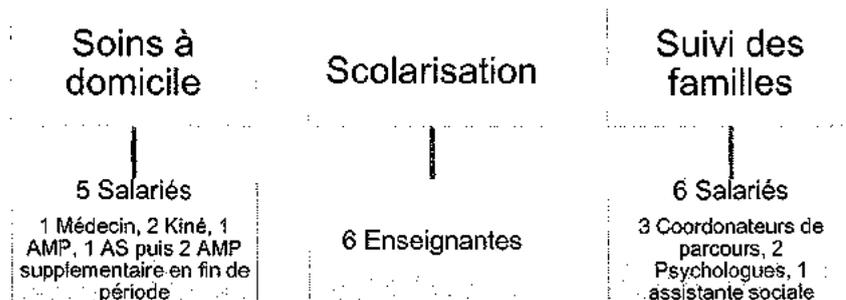
Les commandes de produits de prévention des risques COVID (Masques Chirurgicaux (108 000 environ), Désinfectants de surface, Sur blouses, Sur-chaussures, Sur-manches, Tabliers, Gel hydro alcoolique (800 litres environ), Gants vinyle...) ont été centralisées, la gestion des stocks a été assurée par l'ESAT de NOVEL et distribués vers les établissements de mars à septembre.

➤ Réorganisation de l'activité du CEM / le PHARE

2.2.1. Synthèse des interventions à domicile pour l'UFEES du 16 Mars au 15 Mai (1^{er} confinement)

L'activité de l'établissement a été maintenue sans accueil des usagers.

Composition et fonctionnement



Les différentes équipes se sont réunies une fois par semaine pour réévaluer l'ensemble des besoins de chaque jeune de l'UFEES suite aux retours des membres sur le terrain. Les critères d'intervention évoluaient de semaine en semaine suivant les directives de l'association en lien avec l'évolution de la pandémie. Les membres de l'équipe notaient l'ensemble des données récoltées et des interventions sur Imago afin que chacun soit informé et dans un souci de traçabilité.

- Le suivi de la scolarité :

Les 16 et 17 mars : Ouverture d'une boîte mail accessible à toutes les enseignantes, pour envoyer les exercices aux jeunes et les recevoir en retour, puis mise à disposition aux familles d'un service téléphonique tous les matins. Chacune suit sa classe et renseigne Imago. A la demande des coordonnateurs de parcours, elles peuvent apporter une aide spécifique aux familles.

42 jeunes ont été suivis. Leur sont proposés : du travail envoyé par courriel, du soutien téléphonique, des visio-conférences et des interventions à domicile.

Le 14 avril, l'équipe enseignante fait la proposition aux familles de créer un album photo hebdomadaire du confinement. Les familles sont invitées à envoyer une photo par semaine d'un moment choisi. En retour, elles reçoivent un montage vidéo qui réunit toutes les photos. L'objet est de garder le lien et de donner des nouvelles de chacun sur un support accessible à tous. Le projet a été tenu une semaine.

- Les soins à domicile :

Les interventions concernaient soit un besoin de kinésithérapie, soit un besoin de soin spécifique médicale, soit un besoin d'aide à la toilette ou enfin un besoin de répit temporaire. L'équipe était attentive aux besoins d'amélioration des aides techniques et faisait appel à l'ergothérapeute quand cela était nécessaire. L'équipe a également proposé des tutos éducatifs et kinésithérapiques. Les interventions à domicile ont été très appréciées. Cependant, certaines familles ont refusé des interventions par peur, même si l'équipe estimait cela nécessaire.

- Le suivi des familles :

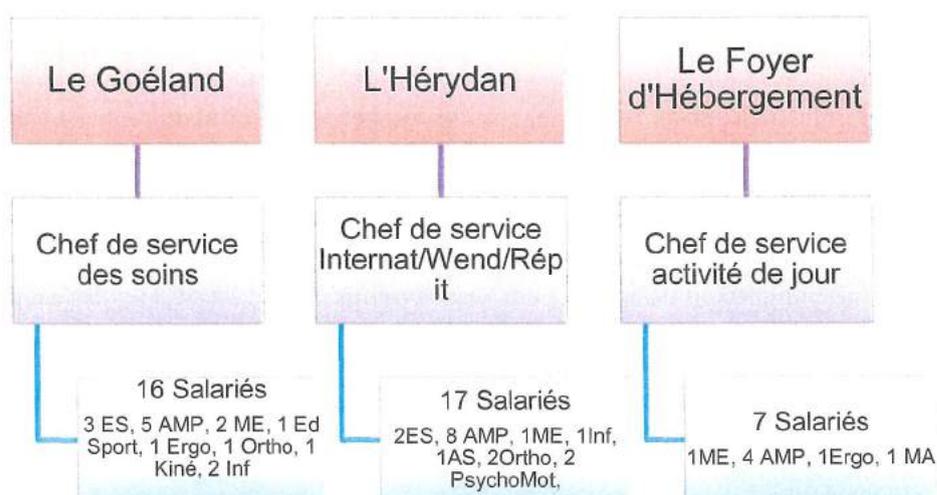
L'équipe suivi des familles a offert un accompagnement téléphonique hebdomadaire sauf demande des usagers ou de la famille d'un suivi plus fréquent. La quasi-totalité des familles ont apprécié les appels hebdomadaires qui leur donnait une sorte de rituel et permettait de garder un lien avec l'établissement.

Répartition des actes

	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16	Sem 17	Sem 18	Sem 19	Sem 20
Nombre d'appels téléphoniques	96	105	101	86	68	85	87	95	100
Nombre d'interventions kiné	Mise en place des tutos et de la procédure d'intervention.	10	6	2	4	0 (congé)	1 (maladie)	9	0
Nombre d'interventions éducatives	Attente de la liste des besoins	6	6	2	6	5	16	21	19
Nombre d'interventions IDE		4	7	0	4	0 (congé)	1	2	5

2.2.2. Redéploiement des salariés

Du fait de la fermeture de l'établissement, les salariés pouvant être en activité ont été redéployés vers les autres structures de l'ADIMC 74 afin de renforcer les équipes en place. Les chefs de service de l'UFEES ont été également missionnés sur les établissements afin d'accompagner les salariés sur place et renforcer les équipes d'encadrement. Après quelques adaptations, les expériences sur les différents terrains ont permis un échange de pratique intéressant pour chacun.



2.2.3. A partir du 20 Mai, ouverture des internats Baudelaire et Envol et d'un accueil en semi-internat

La réouverture partielle de l'établissement a permis de répondre aux besoins les plus urgents en terme de répit et de besoins thérapeutiques. Un questionnaire a été envoyé à chaque famille afin d'étudier chaque besoin

particulier et de trouver une organisation pouvant répondre au maximum des besoins.

Pour cela, des usagers ont été accueillis par semaine complète au sein des internats Envol et Baudelaire dans un premier temps, l'internat Belluard étant réquisitionné pour l'unité Covid. Les groupes de semi-internat se sont composés en demi-semaine afin de répondre au plus grand nombre avec une augmentation progressive du nombre d'usagers accueillis.

	Sem 21	Sem 22	Sem 23	Sem 24	Sem 25	Sem 26	Sem 27	Sem 28	Sem 29
Envol	5	5	6	7	7				
Baudelaire	5	5	6	7	7	7	7	7	7
Belluard	U.Covid	U.Covid	U.Covid	U.Covid	U.Covid	9	7	7	7
Semi-internat	10	10	15	15	15	15	15	15	15
Eveil					6	6	6	7	5
Vallon					4	4	5	2	3
Beauregard					4	4	5	5	3
Bonneville			2	2	2	4	4	3+2*	2+2*

Une vingtaine de professionnels ont continué à intervenir au secteur adulte jusqu'au 26 juin.

Les enseignantes se sont réparties sur les différents sites dans un premier temps puis ont réintégré leur classe à partir du 15 juin.

L'équipe mobile a poursuivi le suivi à domicile pour les parents ne souhaitant pas le retour en collectivité ou pour compléter la réponse aux besoins.

	Sem 21	Sem 22	Sem 23	Sem 24	Sem 25
Nombre d'interventions kiné	2	4	11	8	10
Nombre d'interventions éducatives	15	19	15	15	10
Nombre d'interventions IDE	3	4	0	0	0

A partir de la semaine 26, un grand nombre d'usagers était présent dans l'établissement, une seule AMP a poursuivi les interventions à domicile pour 3 jeunes jusqu'en juillet.

2.2.4. Création de l'unité COVID

L'équipe restante dans l'établissement a travaillé tout particulièrement à la création des procédures COVID pour l'association et à la création d'une unité de confinement spécialisée pour les personnes en situation de handicap. Début avril, compte tenu de la situation de crise à ce moment, il a été convenu avec l'ARS de préparer la mise en place d'une unité COVID, afin de proposer une réponse à des usagers qui contracteraient le virus, en évitant une hospitalisation autant que possible. Un travail avec le CHANGE a été mené afin de mettre en place ce dispositif particulier. Ainsi, l'internat Belluard a été réaménagé en fonction des procédures en vigueur et l'équipe a réfléchi à un parcours d'entrée et de sortie des usagers, des professionnels mais aussi du matériel. Un affichage spécifique a été mis en place sur l'ensemble des nouveaux bâtiments.

Une équipe composée de 7 IDE (jour et nuits, avec 6,2 équivalent temps plein) ; 7 aide soignantes (jour et nuits, avec 6,2 équivalent temps plein), 4 AMP, 2 Kinésithérapeutes, 2 techniciennes de surface, un médecin généraliste et un cadre pour un accueil maximum de 8 patients a été sollicitée.

Le 16/04/2020, l'équipe du CHANGE est intervenue afin de former ce personnel aux dispositions particulières d'une unité de confinement et valider la création de l'unité.

Lors de cette formation sont intervenus :

- le Dr FERRANDO, médecin de l'HAD de l'hôpital et médecin spécialisé dans la prise en charge de la douleur
- le Dr MAUGRAS, médecin neurologue CHANGE / ADIMC 74
- le Dr GHENO médecin responsable du SAMU.
- l'Equipe hygiène
- le Dr INDIRLI, médecin des soins palliatifs

Ce fut un beau moment de pluridisciplinarité et de lien avec l'hôpital.

L'unité n'a pas finalement pas été utilisée grâce à l'application stricte des mesures barrières qui ont permis d'éviter des contaminations de nos usagers. La décision de fermeture a été actée le 19 juin afin de permettre la réouverture des locaux pour les usagers.

CONCLUSION

L'année 2020 a été quasiment intégralement consacrée à la crise sanitaire. Cette crise nous a amené à travailler différemment, à s'adapter au jour le jour en fonction des données qui nous étaient transmises.

Malgré les contraintes que cela a représenté, cette situation nous a beaucoup appris et de nouvelles bonnes pratiques vont perdurer.

Les axes de travail pour l'année 2020 – 2021 :

- Poursuivre et renforcer la traçabilité des actions
 - o Utilisation systématique et par tous du « journal de bord IMAGO »
 - o Suivi des activités dans le planning IMAGO (suivi du réalisé)
- Formaliser l'offre de prestations en s'appropriant la nomenclature SERAFIN-PH
- Développer les outils de communication avec les familles
- Développer l'accès au numérique au service de l'enseignement et de la communication alternative des usagers.

Elisabeth HOUOT

Directrice de l'UF EES

Rapport d'activité 2020 Unité Fonctionnelle « Services pour la Vie à Domicile »

SESSAD

39 places dont 36 places annexes XXIV bis (déficience motrice) + 3 places annexes XXIV ter (polyhandicap), dont des enfants souffrant de Troubles Sévères des Apprentissages.

1. ACTIVITES

Le service compte une activité de 6027 actes pour l'année 2020 pour un prévisionnel de 4544 actes, activité réalisée par les professionnels salariés du service.

Les actes effectués représentent des actes individuels et collectifs. Seuls les actes consacrés spécifiquement aux usagers sont comptabilisés (actes directs en présentiel).

Ce chiffre traduit le fort taux d'activité du service qui accompagne des usagers qui bénéficient en moyenne de 4 interventions hebdomadaires.

1.1. Mouvement des usagers

Au 31/12/2020, la liste d'attente comporte 14 jeunes notifiés.

- 11 sorties au cours de l'année, principalement en Juillet. Les motifs de sorties sont : pour 3 entrée en ESMS (dont 1 en CEM), 8 arrêts d'accompagnement médico-social avec relai par des libéraux.
- 11 jeunes ont été admis : aucun n'avait jamais bénéficié d'accompagnement médico-social.

1.2. Absences

L'année 2020 a également fortement impacté le fonctionnement du service du fait de la crise sanitaire. Plusieurs familles n'ont pas souhaité d'intervention à domicile durant les confinements par peur de contamination. Un lien a toujours été maintenu soit par téléphone ou par visio-conférence.

2. PUBLIC ACCUEILLI

2.1. Présentation du public

Répartition hommes / femmes : 12 filles / 22 garçons

Âges : Moyenne d'âge : 10 ans

Répartition par tranche d'âge :

de 4 à 5 ans : 2

de 6 à 10 ans : 18

de 11 à 15 ans : 15

de 16 à 17 ans : 1

de 18 à 20 ans : 0

Déficiences principales

Déficience motrice : 10

Trouble du langage et des apprentissages : 13

Cérébrolésion acquise : 6

Autre déficience : 3

2.2. Retours des usagers sur la période COVID

Les usagers et familles du SESSAD ont été satisfaits d'avoir pu bénéficier, quasiment sur l'ensemble de la période, d'un maintien de l'activité.

Les séances habituellement organisées à l'école ont, pour beaucoup, été réalisées à domicile, ce qui a permis de construire des liens différents avec les usagers et leur famille, de mieux appréhender leur réalité.

3. RESSOURCES HUMAINES

L'année 2020 est marquée par à la fois une stabilisation de l'équipe en place et le pourvoi de postes vacant depuis longtemps (recrutement d'une orthoptiste en aout 2020).

Le poste de médecin est pourvu par le biais d'un conventionnement avec l'hôpital avec une mise à disposition d'un médecin neurologue, à hauteur de 20% à compter de septembre 2020.

Le poste de médecin MPR est toujours vacant, au SESSAD comme au CEM.

Au 31/12/2020, seul le poste de médecin MPR et le nouveau poste de chef de service étaient vacants.

3.1. Formations du personnel

- Formations individuelles :

« Evaluation motrice du sujet cérébrolésé et démarche thérapeutique. » 1 kinésithérapeute formé.

- Formation collective :

4 professionnels du SESSAD ont bénéficié d'une formation collective « Construire un partenariat avec les familles dans le cadre d'un enfant porteur d'un handicap ».

3.2. Absences de salariés

Le taux d'absentéisme au SESSAD est de 2,02%, essentiellement lié à la crise sanitaire. Aucun accident du travail n'est à déplorer en 2020. Les services à domicile sont les structures les plus adaptées pour mettre en œuvre les modalités de travail imposés par la crise sanitaire, ce qui explique que l'activité a finalement été peu impactée pas la crise.

- Le recours au dispositif d'autorisation pour garde d'enfant a fait passer le taux d'absentéisme d'avril 2020 à quasiment 28% (27, 85%).

Le recours à l'activité partielle mise en place en 2020 représente 1400 heures en 2020.

SESSAD PROJET 16 - 25 ANS

Rappel de l'agrément : 12 places financées.

1. ACTIVITES

Au 31/12/2020, 11 usagers sont suivis au SESSAD Projet.

En 2020, 1 075 actes ont été réalisés, par l'équipe du SESSAD PROJET 16/25 ans auprès des jeunes.

La période COVID a fortement impacté l'activité du SESSAD Projet, certains jeunes refusant tout contact direct avec les professionnels. Des interventions en visio-conférence ont été organisées dès le 1er confinement.

1.1. Mouvement des usagers

Pas de sortie en 2020 ; 2 admissions.

1 personne en liste d'attente au 31/12/2020

1.2. Absences usagers

L'année 2020 a également fortement impacté le fonctionnement du service du fait de la crise sanitaire. Plusieurs familles n'ont pas souhaité d'intervention à domicile durant les confinements par peur de contamination. Un lien a toujours été maintenu soit par téléphone ou par visio-conférence.

2. PUBLIC ACCUEILLI

2.1. Présentation du public

- Répartition hommes / femmes : 4 femmes / 7 hommes
- Ages : Moyenne d'âge : 21 ans
- Répartition par tranche d'âge :
 - de 16 à 17 ans : 1
 - de 18 à 20 ans : 3

de 21 à 24 ans : 7

de 24 à 25 ans : 0

• **Déficiences principales**

Déficience motrice : 4

Trouble du langage et des apprentissages : 3

Cérébrolésion acquise : 1

Autre déficience : 4

2.2. Retours des usagers sur la période COVID

La crise sanitaire a eu un impact sur les usagers du SESSAD Projet 16-25 ans dans le sens d'un désinvestissement du fait de la mise entre parenthèse de leurs projets de formation, de vie.

Un véritable repli a été constaté se traduisant par une absence de demande et de sollicitation du service, qui a dû être proactif pour les maintenir dans le lien de l'accompagnement.

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1. Mouvement du personnel

Le SESSAD projet 16- 25 ans a vécu une année avec des mouvements de personnels déstabilisant fortement l'équipe, compte tenu des faibles effectifs.

Départ de la chargée d'insertion (démission) remplacée et d'une éducatrice spécialisée (rupture conventionnelle) remplacée également.

Recrutement d'une ergothérapeute (0,30%), mutualisée avec le SAVS (à 0,20%).

3.2. Formation

- Formation collective :

4 professionnels du SESSAD Projet 16 -15 ont bénéficié d'une formation collective « Construire un partenariat avec les familles dans le cadre d'un enfant porteur d'un handicap ».

« Trouver la bonne proximité dans la relation d'aide » : participation de toute l'équipe.

3.3. Absences de salariés

Aucune activité à temps partiel n'a été déclarée sur ce service.

Le dispositif de garde d'enfant n'a été mobilisé que pour 1 salariée.

SAVS

Le SAVS fait à présent partie intégrante de l'unité fonctionnelle, « l'Unité fonctionnelle pour la Vie à Domicile ». Le rapprochement des trois services au sein du site de Cran-Gevrier, suite à la libération d'un logement de fonction a été effectif en Janvier 2020.

L'année 2020 a été marquée par le départ de 3 salariées, reconfigurant totalement la dynamique de ce service.

1. ACTIVITES

La liste d'attente comportait 6 personnes au 31/12/2020.

Le nombre de journées facturées s'élève à 10 357. Le service a participé au relevé d'activité proposé par le conseil départemental sur les mois de septembre, octobre et novembre 2020. Nous sommes à présent en attente de la suite à donner concernant le relevé d'activité.

Ce relevé met en évidence l'adaptation des prestations en fonction des besoins des usagers, qui évoluent selon les circonstances.

Les situations de grand isolement de certains usagers les amènent à solliciter le service pour gérer des situations de vie qu'ils ne sont pas à même de gérer seuls (organisation d'obsèques, gestion d'un sinistre)

1.1. Mouvement des usagers

Aucune sortie d'usagers n'a eu lieu en 2020.

1 admission a été prononcée afin de répondre à la demande des autorités de montée en file active, absorbant la liste d'attente en cours.

Sur injonction du conseil départemental, les usagers suivis par le SAVS et accueillis à la Villa Romaine seront sortants au cours de l'année 2021, à l'échéance de leur notification d'orientation.

2. PUBLIC ACCUEILLI

La préparation du CPOM nous a amené à faire une « photographie », fin 2020, des besoins des usagers accueillis au CEM.

2.1. Présentation du public

Répartition hommes / femmes : 9 femmes / 18 hommes

Âges : Moyenne d'âge : 47 ans

Répartition par tranche d'âge :

de 20 à 29 ans : 1

de 30 à 39 ans : 4

de 40 à 49 ans : 7

de 50 à 59 ans : 5

Plus de 60 ans : 7

Le vieillissement vient ajouter du « sur handicap » au handicap existant et justifie des besoins croissants d'accompagnement.

Déficiences principales :

Déficience motrice : 6

Cérébrolésion acquise : 7

Autre déficience : 15

2.2. Retours des usagers sur la période COVID

Les usagers du SAVS, souvent dans des situations assez isolées, ont été très impactés par le renforcement de cet isolement lié à la crise sanitaire. Celui-ci a été d'autant plus difficile à vivre que l'équipe a vécu, dans le même temps, d'important bouleversement, engendrant une véritable perte de repères et activant des craintes fortes d'être laissés pour compte.

Le maintien du lien qui a été organisé, par des professionnels des autres services a permis de limiter l'impact négatif de ce vécu, et d'assurer une réponse aux besoins ajustés à la situation.

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1. Mouvement du personnel

L'année 2020 marque un véritable tournant dans ce service qui s'est vu renouveler 90% des effectifs professionnels. Une nouvelle équipe est à présent en place, il s'agit à présent de l'accompagner à la mise en œuvre du règlement d'aide sociale et à l'appropriation des outils mis à disposition par le service.

1 départ de monitrice éducatrice à la retraite

1 démission d'une Educatrice spécialisée

1 licenciement pour inaptitude d'une éducatrice spécialisée.

Ces départs ont été compensés par le recrutement de 2 éducatrices spécialisées à temps plein, un ergothérapeute à 20%.

Par ailleurs, les 2 années de fonctionnement ont mis en évidence la nécessité de renforcer l'équipe d'encadrement qui à ce jour est insuffisant (0,215 ETP soit un taux d'encadrement de 5%).

La demande a été effectuée sur le budget prévisionnel 2021 de financer une partie d'un 2ème chef de service pour cette unité fonctionnelle.

La période de transition a pu être effectuée grâce à la mutualisation des ressources au sein de l'unité fonctionnelle : le relais a été pris par des professionnelles du SESSAD lors du 1er confinement afin d'assurer la continuité de l'accompagnement des usagers.

Cette situation a fortement impacté les usagers qui étaient accompagnés depuis de nombreuses années par les mêmes professionnels, ce n'est pas une situation aisée pour les nouveaux salariés qui ne sont pas toujours très

bien accueillis. On constate également une difficulté des usagers à comprendre et accepter les nouvelles modalités d'accompagnement qui se manifestent par des réclamations auprès de l'ADIMC 74. Le travail de pédagogie et d'accompagnement à ce changement est porté par l'encadrement puis relayé par les professionnels afin de faciliter la transition.

3.2. Effectifs et absences du personnel

Le service a été très impacté par les absences de professionnels en 2020.

Le dispositif de garde d'enfant a représenté 70 jours pour le SAVS.

Il y a eu 95 jours d'arrêt de travail en dehors de ce dispositif.

Il n'y a pas eu d'accident du travail.

Le taux d'absentéisme du SAVS est donc de 8,03 %.

UNITE FONCTIONNELLE DES SERVICES POUR LA VIE À DOMICILE

1. QUALITE

En 2020, la démarche d'amélioration continue de la qualité continue de se structurer avec :

- La proposition d'une organisation qualité (COPIIL qualité, conférence qualité, référents qualité) restant à développer et évaluer (finalisation et validation du manuel qualité, fiche de mission et formation des référents qualités).
- La poursuite du déploiement du dossier unique informatisé de l'utilisateur Imago et des formations des salariés à sa bonne utilisation.
- Le lancement d'un travail d'amélioration du système documentaire avec la mise en place d'une nouvelle arborescence informatique unique et de modèles de documents qualité.
- L'acquisition d'Ageval, logiciel qualité et gestion des risques qui vise à outiller les professionnels dans les domaines suivants : conduite d'évaluations, pilotage de plans d'actions, suivi d'indicateurs, gestion documentaire, enquêtes de satisfaction, déclarations d'événements indésirables, gestion des risques.
- Le travail préparatoire à la mise en place en 2021 d'un process harmonisé de recueil et traitement des événements indésirables et des plaintes et réclamations usagers, familles, personnes extérieures.

Les procédures

L'adaptation des consignes gouvernementales à la crise sanitaire nous a amené à formaliser des procédures, permettant aux professionnels d'avoir des consignes claires sur les conduites à tenir au fur et à mesure de l'évolution de l'épidémie et de la connaissance du virus. Ainsi, plus de 30 procédures ont été élaborées pour l'ensemble des établissements et services de l'ADIMC 74.

2. ORGANISATION 2020

En Janvier 2020, les 3 services composant l'UFSVD ont été installés sur le même site, à CRAN GEVRIER, suite au déménagement du SAVS.

L'unité dispose actuellement des anciens locaux du SESSAD ainsi que l'ancien logement de fonction.

Cette configuration permet à présent de faciliter l'organisation administrative et de mutualiser la flotte de véhicules nécessaires aux interventions à domicile.

L'année 2020 a été marquée par l'organisation spécifique imposée par la crise COVID.

L'équipement préalable de l'ensemble des professionnels avec ordinateurs portables et téléphones portables ont permis une mise en œuvre rapide du travail en télétravail et en visio-conférence.

Ces technologies nous ont permis de maintenir une continuité des liens avec les usagers et les familles.

Les retours de pratique ont même permis de constater qu'elles ont renforcé des liens qui pouvaient être plus difficiles avec certaines familles, moins mobiles ou moins disponibles, et d'apporter une meilleure connaissance de leurs attentes et besoins.

Les réunions ont pu être maintenues par le biais de la visio-conférence qui a été la modalité majoritairement utilisée cette année. Si ce maintien a été nécessaire et a permis la continuité de la qualité de l'accompagnement, il n'en reste pas moins que la question de la perte de lien entre collègue et des temps informels d'échanges professionnels et de convivialité ont impacté la vie des équipes et mis en évidence l'importance de cette dimension tant pour la qualité de vie au travail que pour l'amélioration de la qualité de l'accompagnement.

CONCLUSION

Cette crise sanitaire a permis de développer de nouvelles pratiques dont certaines sont à maintenir et à faire perdurer.

Les axes de travail pour l'année 2020 – 2021 :

Permettre aux usagers de maîtriser un accès aux technologies numériques est devenu un axe de travail important des projets d'accompagnement et va s'y inscrire de manière plus systématique dorénavant.

Elisabeth HOUOT

Directrice de l'UF SVD

Rapport d'activité 2020

Unité Fonctionnelle

« TRAVAIL »

ESAT

Préambule

Ma prise de poste le 1er mars 2021 ne m'a pas permis de rédiger pleinement ce rapport d'activité qui s'inscrit dans une situation exceptionnelle au regard des évènements survenus depuis mars 2020. Cependant j'ai pu m'appuyer sur l'ensemble des équipes de direction de l'ADIMC 74 afin de disposer d'un maximum d'éléments nécessaires à ce travail. Je les remercie très chaleureusement pour leur aide précieuse.

Jérôme GRETHÉ

Directeur de l'Unité Fonctionnelle Travail

INTRODUCTION

L'année 2020 a été fortement affectée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19 qui a touché le pays en mars 2020. L'ESAT a été impacté par cette situation exceptionnelle qui a complètement modifié les organisations et bouleversé le fonctionnement de l'établissement. La mobilisation de chacun et nos capacités d'adaptation ont permis de faire face à cette crise en cherchant avant tout à garantir la sécurité des travailleurs en situation de handicap qui sont accompagnés dans l'établissement.

Suite à la décision gouvernementale de confiner le pays, tous les travailleurs du site d'Annecy et de Pers-Jussy sont restés à leur domicile ou ont été pris en charge par les équipes des foyers d'hébergements entre le 17 mars et le mois de juin. Durant cette période, l'ensemble des professionnels de l'établissement s'est mobilisé pour réaliser dans les ateliers les activités de production afin de répondre aux besoins de nos clients et ainsi sauvegarder nos marchés.

Début juin, une reprise à temps partiel s'est opérée afin d'ajuster les organisations des établissements. Seulement quelques travailleurs du site de Ville la Grand ont pu continuer de venir travailler avec des mesures sanitaires drastiques. La mise en place des mesures et protocoles liés au COVID-19 et leurs applications (port du masque, distanciation, modification de l'horaire de repas, limitation des déplacements) ont perturbé les travailleurs de l'établissement même s'ils ont su montrer de belles capacités d'adaptation.

Au retour des vacances d'été, des cas de COVID-19 nous ont obligés à mettre en place des mesures d'isolement et un nouveau confinement pour les travailleurs.

1. La population accompagnée au sein de l'ESAT

1.1. Les personnes accompagnées

L'ESAT a un agrément de 95 places et une place PAS (Place d'Accueil par le Stage).

Au 31 décembre 2020, l'ESAT accompagne 89 travailleurs en situation de handicap sur ses 3 sites (Annecy, Pers-Jussy et Ville la grand) qui représentent 78.04 ETP. Il y a 32 Femmes et 57 hommes.

Il y a 30 personnes à temps partiel (34 % de l'effectif).

L'établissement a accueilli seulement 7 stagiaires en 2020 contre 15 en 2019. 2 étaient issus du Centre d'Education Motrice Guillaume Belluard.

1.2. Entrées et sorties :

Années	Nombre d'entrées	Nombre de sorties
2018	3	6
2019	7	3
2020	3	7

L'année 2020 a été marquée par de nombreuses sorties : 7. Certains travailleurs ont choisi de ne pas reprendre leur activité professionnelle après le confinement et ont démissionné.

Parallèlement l'arrêt des stages n'a permis que 3 entrées.

1.3. Profil des personnes accueillies au sein de l'ESAT :

L'ESAT accueille au 31 décembre 2020 : 65 % de personnes avec une déficience motrice, 27 % avec une cérébrolésion, 5 % avec un autre type de déficience, 3 % avec des troubles du langage et des apprentissages et 1% avec une déficience intellectuelle.

2. L'accompagnement médico-social

Durant toute la période d'absence des travailleurs, un dispositif de suivi a été mis en place pour assurer à distance une continuité de prise en charge. Au moins un appel hebdomadaire permettait de maintenir le lien, et si besoin, de proposer des accompagnements. L'ensemble des restrictions liées à la situation sanitaire n'a pas permis de reprendre des activités de soutien normalement ni de mettre en œuvre les actions de formation qui étaient planifiées. Elles seront reportées sur 2021. Nous avons également dû suspendre la démarche de suivi des Projets Individuels des travailleurs.

Une attention toute particulière a été portée au suivi des travailleurs durant cette période et des temps d'échange et de parole ont pu limiter leur mal-être à leur retour au sein de l'ESAT. L'adaptation des rythmes de travail et la mise en place de toutes les mesures barrières ont permis de limiter les contaminations et de garantir la sécurité de tous.

Le port du masque, la prise de température, le lavage des mains, la désinfection des postes de travail, la mise en place de jauge dans les locaux, la réorganisation des temps de repas (plusieurs services) ont largement monopolisé l'ensemble de l'équipe et plus particulièrement les professionnelles qui sont chargées de l'accompagnement médico-social et des activités de soutien.

3. Les activités de production

Après une année 2019 soutenue avec le développement de nouvelles activités notamment de conditionnement et la pérennisation de marchés « historiques », les deux premiers mois de l'année 2020 nous laissaient entrevoir une bonne année d'un point de vue de l'activité. Malheureusement, la crise sanitaire et le confinement sont venus complètement modifier ces projections.

La pension animalière du site de Pers-Jussy a été fermée à partir du 17 mars et ce, pour le reste de l'année. Nous avons proposé aux travailleurs du site des activités de sous-traitance industrielle en atelier pour venir compenser cette fermeture. Les activités d'entretien d'espaces verts réalisées par l'équipe ont pu, elles, être maintenues.

L'ESAT est parvenu à maintenir un équilibre financier, et ce, malgré une baisse du chiffre d'affaires de l'ordre de 29 %. Le soutien de l'Etat, notamment concernant la prise en charge de la totalité de la rémunération garantie durant 6 mois, nous a permis de limiter fortement les pertes.

La mise à disposition à la Caisse d'Allocation Familiale a dû s'interrompre lors du premier confinement et, suite à la réorganisation du service durant cette période, la caisse a choisi de mettre fin à ce partenariat.

Le second semestre de l'année 2020 a été très soutenu en charge de travail, nécessitant de multiples adaptations dans nos organisations afin de ne pas faire supporter toute la hausse de la charge de production aux travailleurs en situation de handicap.

Malgré tout cela, nous avons poursuivi la diversification des activités initiée depuis ces dernières années :

- Pérennisation de notre activité avec la société LEGRAND suite à leur déménagement sur le site de Rouen,
- Développement de notre carnet de clients : Mobilis, TeamConnect, 3 RINGSEUROPE, Syndicat des eaux, ...
- Nouvelle production HEADSINK par la société Annecy Technology,
- Progression des volumes NICIMPEX,
- Hausse des volumes de câbles pour SCHNEIDER.

L'environnement économique est encore plus mouvant que par le passé. Notre capacité d'adaptation et notre réactivité durant cette crise sanitaire ont permis de pérenniser nos productions et de rassurer l'ensemble de nos clients.

Nous poursuivons la diversification de nos activités de production dans l'objectif de fournir des activités adaptées au plus grand nombre de nos travailleurs en situation de handicap tout au long de l'année.

4. La démarche qualité

L'ESAT s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration de la qualité. Elle se caractérise par deux dispositifs qui se s'intègrent pleinement dans les missions de l'établissement.

- La première est liée à une démarche institutionnelle globale transversale basée principalement sur la qualité des accompagnements
- La seconde est liée à la démarche qualité des activités de production de l'ESAT.

4.1. La démarche globale

En 2020, la démarche d'amélioration continue de la qualité continue de se structurer avec :

- La proposition d'une **organisation qualité** (COFIL qualité, conférence qualité, référents qualité) restant à développer et évaluer (finalisation et validation du manuel qualité, fiche de mission et formation des référents qualités).
- La poursuite du déploiement du **dossier unique informatisé de l'utilisateur Imago** et des formations des salariés à sa bonne utilisation.
- Le lancement d'un travail d'**amélioration du système documentaire** avec la mise en place d'une nouvelle arborescence informatique unique et de modèles de documents qualité.
- L'acquisition d'**Ageval, logiciel qualité et gestion des risques** qui vise à outiller les professionnels dans les domaines suivants : conduite d'évaluations, pilotage de plans d'actions, suivi d'indicateurs, gestion documentaire, enquêtes de satisfaction, déclarations d'évènements indésirables, gestion des risques.

Le travail préparatoire à la mise en place en 2021 d'un **process harmonisé de recueil et traitement des évènements indésirables et des plaintes et réclamations** usagers, familles, personnes extérieures.

4.2. La démarche qualité des activités de production

En 2020 l'établissement a renouvelé sa certification ISO 9001 V2015.

Cette démarche est essentielle pour fidéliser nos clients industriels qui attendent de leurs fournisseurs des engagements qualité fort. De plus elle met en avant la qualité des prestations réalisés par les travailleurs en situation de handicap quotidiennement.

5. Les Ressources Humaines

Les effectifs 2020 soit 24,20 ETP (dont 21.84 affecté sur la partie sociale), restent stables par rapport aux années précédentes.

5.1. Départs :

Trois professionnels en CDI ont quitté l'ESAT en 2020. Le responsable d'atelier ainsi qu'une monitrice à Pers-Jussy, le directeur de l'établissement qui a fait valoir ses droits à la retraite au 31 décembre 2020 après 7 ans passés au sein de l'institution.

Deux monitrices du site de Pers-Jussy qui assuraient des remplacements de congés maternité ont également quitté leur poste en 2020 (fin de CDD de remplacement) au retour des salariées titulaires.

5.2. Arrivées :

Deux moniteurs ont été embauchés en CDI pour le site d'Annecy et une AMP en CDD est venue remplacer une professionnelle du Service d'Accompagnement au Travail partie en congés maternité.

5.3. L'absentéisme :

Le contexte particulier lié à la crise sanitaire a engendré un absentéisme plus important qu'en 2019 (+1.63) :

Année	2019	2020
Taux d'absentéisme	4.3%	5.93%

Cette différence s'explique notamment par l'impact de la mise en place du dispositif de garde d'enfant qui représente une augmentation de 2.30 point de l'absentéisme entre mars et avril 2020.

Le recours à l'activité partielle mise en place en 2020 représente 456h30.

Le remplacement des salariés absents n'est pas systématique même si en 2020 ils ont été plus importants qu'en 2019 ils restent limités car :

Les arrêts sont souvent de courte durée,

Les difficultés de remplacement des postes vacants et des salariés absents sont réelles.

L'auto remplacement est privilégié dans la mesure du possible.

CONCLUSION

L'année 2020 a été très impactée par la crise sanitaire liée au Covid-19. L'ensemble des professionnels de l'établissement s'est largement mobilisé pour faire face à la crise sanitaire. Leur capacité d'adaptation et l'agilité de l'organisation ont permis de garantir la sécurité des travailleurs de l'établissement face au virus du Covid-19. Je ne peux que les remercier pour cet engagement sans faille.

Le Foyer d'hébergement

Introduction :

L'année 2020 a été fortement affectée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19 qui a touché le pays en mars 2020. Le Foyer d'Hébergement a été impacté par cette situation exceptionnelle qui a complètement modifié les organisations et bouleversé le fonctionnement de l'établissement. La mobilisation de chacun et nos capacités d'adaptation ont permis de faire face à cette crise en cherchant avant tout à garantir la sécurité des résidents du Foyer d'Hébergement qui sont accueillis dans l'établissement. Suite à la décision gouvernementale de confiner le pays, des travailleurs du site d'Annecy et de Pers-Jussy ont été pris en charge par les équipes des foyers d'hébergements entre le 17 mars et le mois de juin. Durant cette période, l'ensemble des professionnels de l'établissement se sont mobilisés pour assurer le meilleur accompagnement possible au regard de la situation. Des professionnels du Centre d'Education Motrice et de Persy-CAT sont venus renforcer les équipes du Foyer d'Hébergement qui a dû assurer des accompagnements 24h/24 durant le confinement. Début juin, une reprise à temps partiel à l'ESAT s'est opérée pour une grande partie des usagers du Foyer d'Hébergement. Au retour des vacances d'été, des cas de COVID-19 nous ont obligés à mettre en place des mesures d'isolement et un nouveau confinement au sein du Foyer d'Hébergement.

1. Les personnes accompagnées

L'agrément est de 50 places d'hébergement permanent autorisé.

Les places sont réparties ainsi :

- 32 sur Annecy et Cran-Gevrier
- 18 à Pers-Jussy.

1.1. Entrées et sorties :

Au cours de l'année 2020, il y a eu 2 entrées et 3 départs de résidents du Foyer d'Hébergement.

1.2. Profil des personnes accueillies au sein du foyer d'hébergement. :

Le foyer d'hébergement accueille 52 personnes :

- 29 personnes présentent une déficience motrice, soit 55%
- 6 ont une cérébrolésion, soit 12%
- 12 présente un autre type de déficience, soit 23%
- 1 a des troubles du langage, soit 2%
- 4 présentent une déficience intellectuelle, soit 8%

2. L'accompagnement

Concernant l'accompagnement des travailleurs handicapés de l'ESAT qui ne travaillent plus, ou à temps partiel en journée, plusieurs d'entre eux sont orientés en Foyer de Vie et sont en attente de places disponibles pour quitter le Foyer d'Hébergement (1 personne sur Annecy et 3 sur le site de Pers Jussy).

Deux solutions ont été autorisées par le Conseil Départemental pour solutionner cette situation :

- Permettre au Service d'Accueil de Jour du foyer de vie le GOELAND d'accueillir des travailleurs handicapés à temps partiel subi et/ou vieillissants. Cette solution n'a malheureusement pas pu se mettre en place en raison de la situation sanitaire. Ce projet sera relancé dès que la situation le permettra.
- La création d'une extension non-importante de 9 places au Foyer de Vie qui doit permettre l'accueil définitif des personnes prises en charge actuellement par le Foyer d'Hébergement. Cette solution doit voir le jour dans le cadre du projet des Toriolets sur la commune de Meythet.

3. Les ressources humaines

Les effectifs 2020 de professionnels au Foyer d'hébergement soit 46,49 ETP restent stables par rapport aux années précédentes.

1.1. Départs :

Cinq professionnels en CDI ont quitté le foyer d'hébergement en 2020.

Trois professionnels ont fait valoir leurs droits à la retraite et deux ont quittés leur poste.

1.2. Arrivées :

Deux professionnelles sont venues renforcer l'équipe sur Annecy. Sur le site de Pers Jussy il y a eu une embauche d'un surveillant de nuit pour pallier le départ d'un professionnel sur le même poste.

1.3. L'absentéisme :

L'absentéisme 2020 est de 3.17 %.

Le recours à l'activité partielle mise en place en 2020 est également très faible et ne représente que 287 heures. Pour faire face aux remplacements des salariés absents dans ce contexte si particulier et pour assurer une continuité de prestation de qualité, l'établissement a eu l'appui de salariés du CEM. Cette démarche de partenariat inter-établissement a été une très belle expérience pour les professionnelles mais aussi pour les résidents.

Le recours au dispositif d'autorisation pour garde d'enfant a été très faible et ne représente qu'une augmentation de l'absentéisme de 1.07 points sur la période de mars et avril 2020.

1.4. La formation :

Au foyer d'hébergement, en plus des besoins particuliers liés aux personnes en situation de handicap (mise en place d'une formation : Accompagnement des personnes porteuses du syndrome de Prader Willi), les formations 2020 ce sont axées dans un contexte de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et de Qualité de Vie au Travail sur :

- Le développement du tutorat et la préparation de la politique GPEC et du rôle des seniors dans le transfert des compétences et des savoirs auprès des nouveaux salariés o La conduite managériale et la conduite du changement

CONCLUSION

L'année 2020 a été très impactée par la crise sanitaire liée au Covid-19. Les professionnels et les résidents ont pu faire des retours positifs liés au « vivre ensemble » sur les appartements durant la période de confinement. Les équipes se sont mobilisées pour faire face à la crise sanitaire. Leur capacité d'adaptation et l'agilité de l'organisation ont permis de garantir la sécurité des résidents de l'établissement face au virus du Covid-19. Je ne peux que les remercier pour cet engagement sans faille. Je vous remercie également vous et l'ensemble de vos services pour votre soutien durant cette année compliqué qui a bouleversé notre quotidien.

Focus 2020 de l'UFT

Maintenir le lien pendant le confinement au sein de l'UFT

Voir ci-après la présentation powerpoint

Jérôme GRETHER

Directeur de l'Unité Fonctionnelle Travail



Maintenir le lien pendant le confinement au sein de l'UFT

Jérôme GREThER directeur UFT FH-ESAT

1

Le premier confinement



- En raison du contexte sanitaire, et suite aux annonces gouvernementales du dimanche 15 mars 2020, il est décidé de maintenir tous les travailleurs de l'ESAT (internes et externes), isolés à leur domicile à partir du lundi 16 mars.
- Tous les travailleurs ont été contactés par téléphone pour les informer qu'ils devraient rester confinés pour une durée indéterminée.
- L'équipe de l'ESAT en lien avec l'équipe du Foyer d'Hébergement a réfléchi à la meilleure façon de maintenir le lien avec tous les travailleurs.

Jérôme GREThER directeur UFT FH-ESAT

2

Plusieurs moyens ont alors été déployés :



- Le Service d'Accompagnement au Travail a téléphoné à tous les travailleurs externes 1 à 2 fois par semaine afin de prendre des nouvelles et de maintenir le lien. Les moniteurs ont également participé à certains de ces appels. Tous les travailleurs ont particulièrement apprécié ces moments.
- Les Assistantes Sociales et les Psychologues, en télétravail, ont maintenu un lien régulier par téléphone avec les résidents et les équipes d'accompagnement. Les informations ont été enregistrées dans Imago pour organiser le suivi.

Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

3

Tous les professionnels de l'ESAT ont pris le relais pour assurer la production...



Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

4

Avec le sourire et sans masque 😊



Jérôme GREThER directeur UFT FH-ESAT

5

Petit message du 18/03/2020



« Bonjour à toutes et tous,

Toute l'équipe d'encadrement de l'ESAT a une pensée pour tous les travailleurs qui doivent rester confinés.

Nous pensons à vous et faisons en sorte qu'à votre retour vous ne soyez pas submergés par l'activité.

Pensée également à tous les encadrants

Bon courage et surtout prenez soin de vous !!!!!

Toute l'équipe ESAT

PS : quelques petites photos de nos journées 😊

L'équipe de l'ESAT»

Jérôme GREThER directeur UFT FH-ESAT

6

Réponse le 21/03/2020



« Coucou à tous

Comment ca se passe chez vous?

Merci Patrick et Philippe pour vos petits messages.

Nous on s'occupe comme on peut!! et l'imagination déborde!! On perd pas le nord.

Défis, activités perles, activités bien être, gym fauteuil avec vidéo u tube etc...

Et vous ? vous avez des idées à partager ??

Des résidents du FH»

Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

7

Les équipes du Foyer d'Hébergement ont redoublé d'imagination pour créer des animations et des défis quotidiens!



Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

8

Mails, Quizz, Diaporamas, Tutos pour faire du sport à domicile sont venus jalonner toute la durée de ce confinement.



- Tuto gym douce et relaxation à l'appartement Morette et au L3 :



Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT



9

Défi de Pâques:

Consigne: Une Photo des résidents avec leur chocolat / mise en situation, déguisement, trucage
→ Tout est autorisé !!!



Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

10

A PERS-JUSSY

seulement 2 résidentes sont restées au Foyer durant le confinement

les chocolats ont poussé dans le potager et ont été livrés en brouette ☺

Les filles étaient super contentes et vous remercient ☺



Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

11

Le printemps est arrivé en même temps que le confinement,

ils ont mis à profit ce moment « *hors du temps* » pour s'occuper du jardin de Persy-CAT. Quelques plantations, un peu de décorations...



Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

12

Et les jours de pluie, elles ont essayé la couture pour se fabriquer de nouveaux accessoires de mode...



Un peu de Karaoke, bricolage, peinture, yoga et farniente... Et toujours avec le sourire !!

Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

13

Il y a eu aussi...



- Des visites à l'improviste de la part des internes pendant leurs sorties quotidiennes d'une heure (mais toujours à distance) afin de venir encourager les professionnels de l'ESAT qui ont continué de travailler pendant tout le confinement.
- Mise en place d'un « *ESAT DRIVE* », qui a permis de réaliser les courses pour certains travailleurs externes qui étaient seuls à domicile et qui avaient des difficultés de déplacement. Livraison à domicile !!!
- Des visites à domicile dans les familles, à Persy-CAT notamment pour venir couper les longues semaines de confinement!

Jérôme GRETHER directeur UFT FH-ESAT

14

Rapport d'activité 2020 Unité Fonctionnelle « Hébergement et Activités de jour »

Etablissement d'Accueil Médicalisé « L'HERYDAN »

INTRODUCTION



Une cérémonie du souvenir a été organisée vendredi 17 janvier 2020 en hommage à Joris qui nous a quitté en décembre 2019.

Après une projection de photos, un lâcher de colombes sur le parvis de l'établissement a permis à chacun de lui dire adieu.

C'est aussi avec beaucoup de tristesse que collègues et résidents ont appris le décès prématuré de Nathalie, salariée de « Caméléon » qui laissera dans la mémoire de tous, le souvenir d'une professionnelle engagée et d'une femme d'une profonde humanité.

Cependant, en janvier 2020 également, l'Hérydan a eu le plaisir d'accueillir Laurence qui jusqu'alors était en externat et en accueil temporaire au Foyer de vie. Courant mars Laurence et sa famille ont fait le choix d'un rapprochement familial au nord du département, le relai par une structure d'accueil en externat sur Genève a été privilégié.

Le premier confinement de mars à mai 2020 a entraîné une réorganisation des interventions pour l'ensemble des salariés de l'Association, dont les établissements ou services qui étaient fermés. Ainsi l'Hérydan a bénéficié de la venue des professionnels du CEM.

En juillet, le groupe du Service d'Activité de Jour « Domino » a déménagé dans une nouvelle salle au rez-de-chaussée. Gain d'espace d'accueil et plus de possibilité de déplacement en extérieur avec l'accès au jardin.

En août, arrivée de Charlotte sur le groupe d'Hébergement « Caméléon »

Tout au long de l'année, des actions de valorisation des contrats de professionnalisation pour la filière Moniteur-Educateur et concrétisation de l'embauche de deux nouvelles Monitrices-Educatrices diplômées.

Au deuxième semestre, juste avant le deuxième confinement, le pôle animation a élaboré une restructuration portant autant sur son projet et que sur son organisation.

C'est en octobre que Karine, résidente du groupe « Caméléon », nous a quitté. Elle s'est éteinte à l'Hérydan entourée de sa famille.

En dernier lieu, début novembre la direction a alerté les pouvoirs publics de l'amplification de la crise des ressources humaines que traverse l'établissement. Le nombre croissant de postes vacants, dix-huit, entraîne un risque réel au quotidien pour les personnes accueillies. Un plan de résolution de crise comportant des actions immédiates et d'autres à plus long terme est présenté aux autorités de tutelles. Parmi ces résolutions immédiates, il a été proposé de transposer pour une durée de six mois l'accueil de trois résidents du groupe « caméléon » au Foyer de Vie « le Goéland », en mettant à disposition les trois chambres d'accueil temporaire.

1. LES ACTIVITES

Les activités ont été fortement réduites en cette année bouleversée, cependant plusieurs ont pu se réaliser que ce soit en petit groupe ou en individuel. Les règles sanitaires imposent une distanciation, excluent les rencontres intergroupes et obligent à une forte limitation d'accueil des intervenants externes.

1.1. Culture et Handicap « Objets pour peindre / passage de témoins »



Dans le cadre du projet artistique « Objet pour peindre, passage de témoin » de l'ADIMC 74 et de l'ARTEPPES –espace d'art contemporain de la MJC « MIKADO », l'Hérydan a accueilli pour 3 demi- journées l'artiste plasticienne Sarah Battaglia. Elle a proposé aux résidents différents ateliers de création artistique : un atelier de dessin, un atelier de moulage sur plâtre et un atelier de collage en 3D. Claire Morard artiste peintre et Lisa Faller animatrice ont co-animé ces ateliers d'expérimentation.

Au fil des journées, résidents et professionnels ont pu découvrir l'univers de l'artiste.

1.2. Artothèque



Cette année nous démarrons un grand projet de mise en valeur de ces œuvres par la création d'une **arothèque**.

Chaque année, un catalogue sera édité regroupant une quarantaine d'œuvres empruntables, des dessins ou des peintures, avec des artistes mis en avant à chaque catalogue.

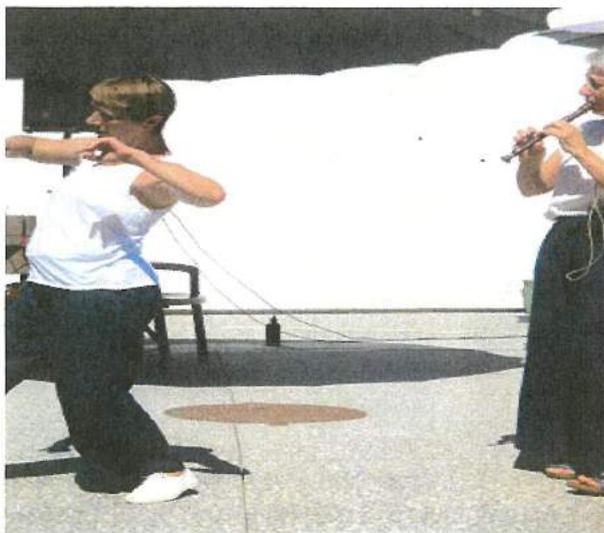
Les œuvres vont être encadrées et étiquetées.

Elles seront empruntables dans un premier temps par les professionnels et résidents pour les lieux de vie et les bureaux.

Dans un deuxième temps, si l'expérience est heureuse, nous ouvrirons le catalogue aux proches des résidents et pourquoi pas ensuite aux habitants d'Héry sur Alby.

Pour l'instant, un grand travail de tri a été organisé par Claire Morard et Lisa Faller ; les résidents ont ensuite choisi quelques créations pour l'Artothèque. Le travail de photographie, d'encadrement et de conception du catalogue est un travail laborieux mais nous avons grande envie de voir le projet aboutir en fin d'année.

1.3. Mouvement Dansé



Atelier de danse qui n'a pas pu perdurer lors du deuxième confinement avec la présence des intervenantes dans les locaux de l'Hérydan. Seulement une journée « Musique & danse » a été programmée pour maintenir le lien.

1.4. Les journées shooting photos



Plusieurs journées de shooting sont proposées aux résidents et aux professionnels pour remettre au goût du jour nos portraits.

1.5. ISETA « Les Curieux »



Le partenariat entre les élèves en classe de première SAPAT de l'ISETA et les résidents de l'Hérydan se poursuit. Présentation d'un « Curieux ».

1.6. BOACABAR



Les résidents-barman tiennent leur agenda de travail pour la réouverture du bar du vendredi. Ils ont mis en place des commissions (chaque vendredi après-midi jusqu'à la fin de l'année) pour avancer sur :

- La nouvelle carte des boissons
- Les nouveaux aménagements
- Le rachat de matériel
- La musique

Tous ne sont pas présents à ces réunions mais l'enthousiasme d'Éric C, Jonathan G, Benoit L. est, lui toujours bien là. L'équipe accueille cette année la

participation de Charlotte C pour ses premiers pas en tant que barman. Réouverture du Boacabar du vendredi en 2021.

Et pendant ce temps-là, les P'tits bars du matin se poursuivent :

Fort de notre expérience du premier confinement, nous avons très rapidement remis en place des p'tits bars du matin les mardis, mercredis et vendredis avec, pour chaque groupe, son créneau. Et les vendredis sont dédiés à la chanson française !

2. UNE EXPERIENCE INHABITUELLE ET ENRICHISSANTE

« Un grand merci également aux nombreux professionnels du CEM et au cadre Bruno Gallon qui renforcent au quotidien les équipes de l'Hérydan. Cette période est plus douce grâce à votre soutien » Extrait de la bulle d'info du mois de mars-avril 2020.

En effet, c'est une véritable bouffée d'oxygène que l'Hérydan a vécu sur cette période du premier confinement. Les professionnels du CEM sont intervenus pour renforcer les effectifs de l'établissement. Après une période de découverte, d'adaptation et d'ajustement pour les arrivants du secteur enfant mais aussi pour les professionnels en poste à Héry, la conjonction de ces deux équipes pluri professionnelles a généré une réelle plus-value.

L'investissement de l'ensemble des acteurs de l'Hérydan et du CEM a contribué à traverser cette période de doute et d'incertitude ainsi qu'à rassurer les personnes accueillies et leur famille.

La connaissance par les professionnels du CEM d'un bon nombre des résidents, qui pour certains étaient auparavant au secteur enfant, la maîtrise des gestes de nursing et l'appropriation des règles de sécurité ont favorisé au maintien de la sécurité sanitaire nécessaire à la protection de tous.

CONCLUSION

L'Hérydan, tout au long de cette année 2020, a gardé le cap malgré la complexité des événements, tant sur le plan humain, que sur le plan sanitaire ou des ressources humaines ; les professionnels étaient au rendez-vous. Nous avons traversé des moments difficiles, d'autres plein d'espoir. Rien n'est immuable, tout peut changer.

L'équipe de cadres de l'UF HAJ

Rapport d'activité 2020 Unité Fonctionnelle « Hébergement et Activités de Jour »

FOYER DE VIE « Le GOELAND »

INTRODUCTION

Année exceptionnelle, l'urgence née de la pandémie remet tout en question. L'inquiétude ambiante érige la culture de l'hygiène, le respect des gestes barrières et l'application stricte des règles sanitaires comme principales mesures curatives. Cependant, il a fallu adapter l'accompagnement des résidents pour proposer un espace de convivialité et de socialisation malgré le confinement. Les équipes pluri professionnelles ont tenté de sauver les acquis du passé pour construire l'avenir. Telle a été la complexité de cette période de transition. Convertis à l'utilisation des nouvelles technologies, ce virage a introduit une nouvelle façon de se retrouver, de s'évader.

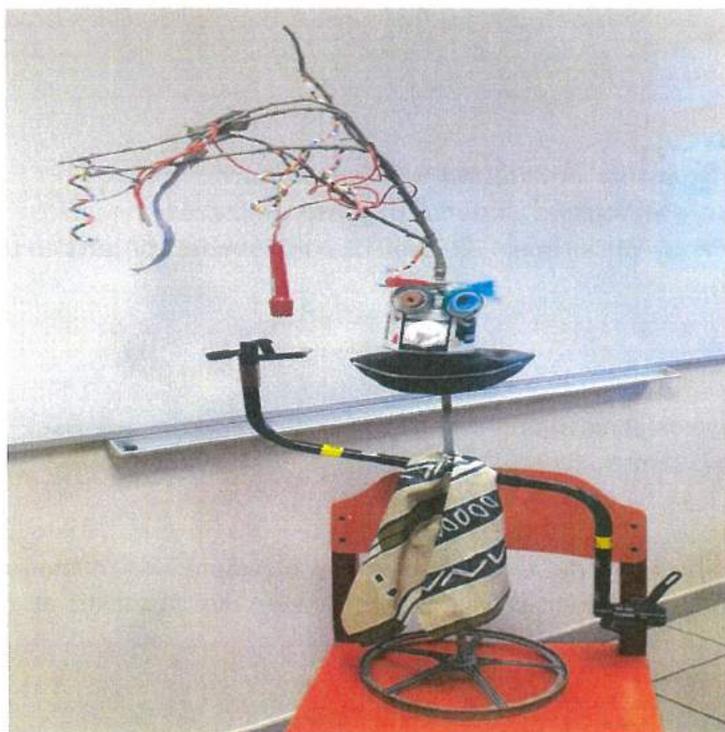
Par ailleurs, nous avons revisité et aménagé les conditions d'accueil des résidents en limitant les croisements entre tous, les conditions de travail pour le personnel ont été également transformées. Nous remercions vivement les collègues des autres établissements de l'ADIMC 74, le CEM, les services supports des différentes Unités Fonctionnelles et la Direction Générale, qui ont apporté leur aide tout au long de l'année.

D'autre part, une expérience enrichissante est menée avec l'Equipe Autisme Mobile qui soutient les équipes du Foyer de Vie par un éclairage sur ce qui est possible d'apporter dans une relation atypique.

En janvier 2020 nous avons eu la sortie du Service d'Accueil de Jour de Laurence pour intégrer une place en hébergement à l'Hérydan. Nous avons pu proposer une place au Service d'Accueil de Jour dès janvier à Sarah. En octobre de cette même année Franck a quitté le Service d'Accueil de Jour pour un retour permanent à domicile ainsi que Yacine en novembre.

1. LES ACTIVITES

1.1. ISETA :



Comme chaque année nous poursuivons le projet « Vivre ensemble avec nos différences », nous avons accueilli neuf élèves de première SAPAT pour accompagner les résidents lors de leurs activités durant seize séances.

Un autre projet artistique « Les Curieux » a permis aux résidents d'être accompagnés par un artiste pour la fabrication des curieux.

1.2 « DIS-MOI DIX MOTS »



Le groupe Hollywood participe au Projet « Dis-moi dix mots » avec la médiathèque de Meythet.

1.3 « CASSE TA CARAPACE »



Dans le projet « Casse ta carapace » un recueil de poèmes a été édité par la médiathèque de Meythet.

Deux résidents ont participé avec :

- pour la première « *Être soi* »,
- pour le deuxième « *Chacun sa propre vie* ».

1.4 ZICOMATIC

Malgré les restrictions liées au confinement, le partenariat avec ZICOMATIC s'est poursuivi.

Le match d'Handball qui a opposé Chambéry contre Montpellier. Gros match, grosse ambiance !

Mais aussi des concerts dans les jardins du Goéland. Parallèlement ZICOMATIC a proposé des concerts en Live sur Facebook

1.5 PLEIN LES YEUX

L'Association PLY nous a proposé des spectacles en été :

Théâtre, soirée Rock, deux soirées chansons, stage de percussions.

Mais aussi des mini-camps au lac d'Aiguebelette (73) et au Reposoir (74).

1.6 ACTIVITE PHYSIQUE ADAPTEE

L'Activité Physique Adaptée avec Perrine PIGUET- Agent de développement Sport Adapté 74 a débuté ses séances de sport depuis la fin d'année 2020. Ces séances sont réalisées avec des résidents et des accompagnateurs du Foyer de vie.

2. UNE ACTION NOVATRICE

La visio conférence, une bonne alternative en temps de confinement pour les résidents du Goéland

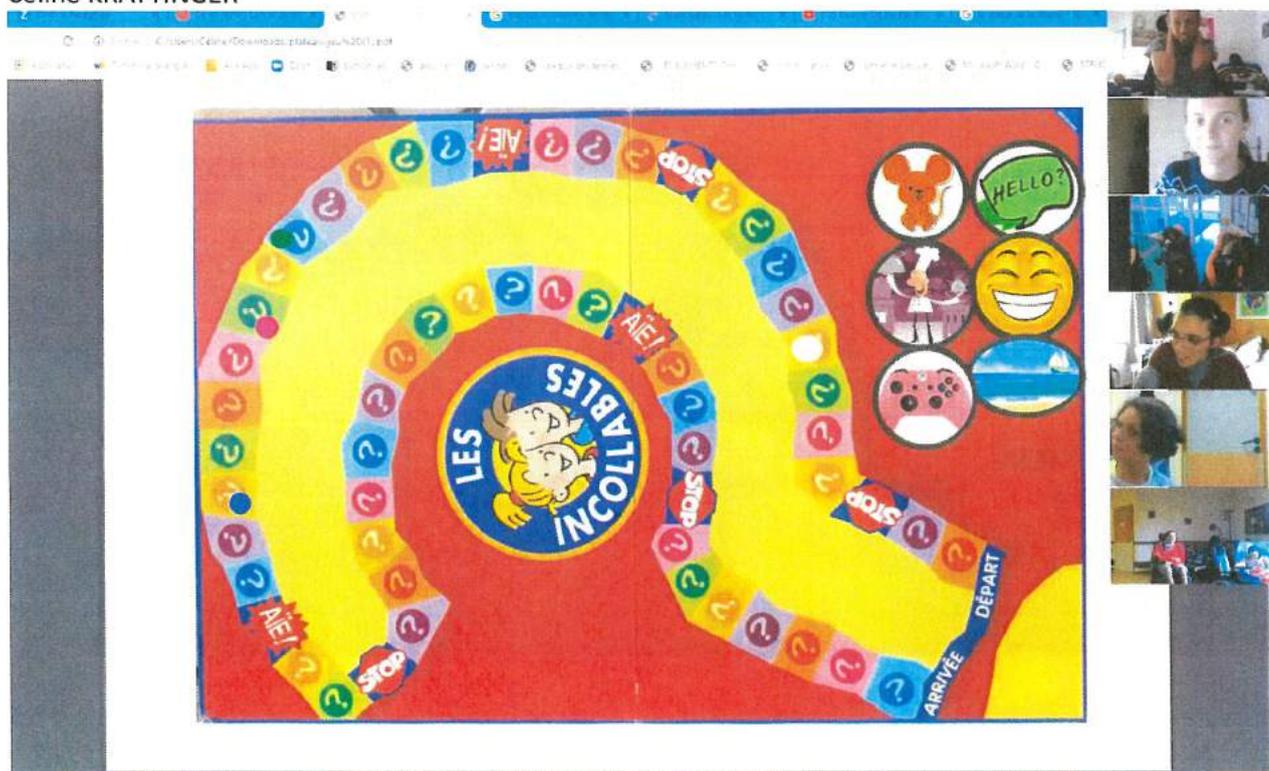
Début mars, j'ai commencé mon service civique de 6 mois au sein de l'ADIMC 74, au Goéland. Le service civique est une opportunité pour les étudiants et les jeunes actifs de s'engager dans une mission d'intérêt général qui nous tient à cœur.

Le but premier de ma mission est de favoriser l'ouverture socio-culturelle et citoyenne des résidents du Goéland, autrement dit faire des sorties, rencontrer des personnes extérieures, etc... Malheureusement, deux semaines après mon arrivée, le confinement nous est tombé dessus et a tout chamboulé. En effet les résidents ont dû être confinés comme le reste de la France. J'étais très déçue de ne plus pouvoir venir, alors que les résidents avaient plus que jamais besoin de penser à autre chose. Yves AFFELTRANGER, m'a alors proposé d'organiser des visio conférences, c'est-à-dire des appels vidéo.

L'activité VISIO a donc eu lieu entre avril et juin, tous les après-midis de la semaine de 15h à 17h, pour tous les résidents le souhaitant. Certains se sont connectés depuis les groupes d'hébergement, d'autres directement depuis leur chambre et d'autres encore depuis leur lieu de confinement en famille. Ces moments ont été beaucoup appréciés par les résidents puisqu'ils pouvaient passer un moment avec leurs amis des étages voisins mais aussi ceux qui étaient loin du Goéland.

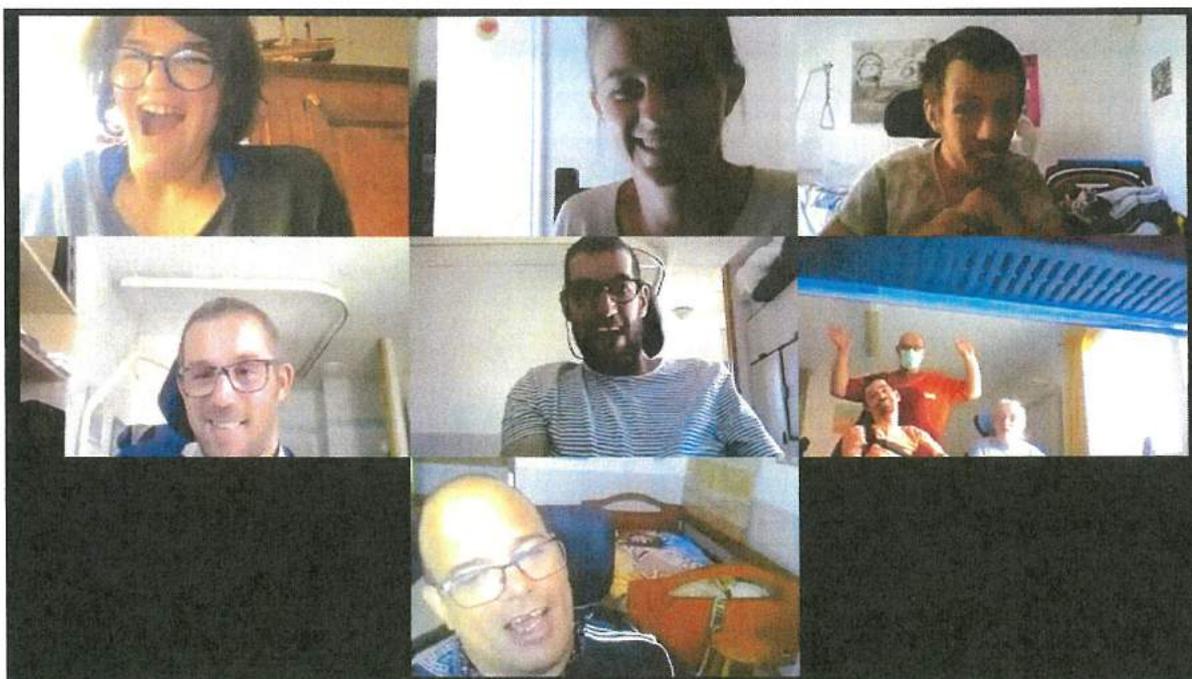
Sur la base de jeux de société, de lecture, et même de mots mêlés, les résidents pouvaient échanger, partager et prendre des nouvelles les uns des autres. Du Monopoly, aux Incollables, en passant par le Pictionary et les Blind Test bien sûr, ces activités ont été l'occasion de délier les langues, de se changer les idées, de discuter de ses doutes et inquiétudes quant à la situation, de rire, de chanter, d'avoir un point de repère, de se creuser les méninges et surtout de retrouver les copains !

Céline KRATTINGER





Chacun chez soi : groupes de jour ou d'hébergements, autres établissements ou en famille.
 Mais tous ensemble



CONCLUSION

Il n'échappe à personne que, s'il y a un moment pour parler de lien, de convivialité, de socialisation, en fait tous les moments sont bons. Cette expérience de visio à distance a mobilisé beaucoup de talents. Résidents, familles et professionnels ont relevé ce défi. Les interactions sociales au temps de la pandémie, quoi qu'on en pense et quoi qu'on en vive, est un sujet primordial. Cela peut donc arriver aussi sur ZOOM.

L'équipe de cadres de l'UF HAJ

Commission Permanente « Ethique »

INTRODUCTION

La commission a pour objectif d'encourager et nourrir la démarche éthique qui étaye les valeurs chères de l'ADIMC 74 (humanisme et dignité, engagement et responsabilité, solidarité, respect, générosité et réalisme). Elle renforce la qualité des interactions entre tous -usagers, familles et professionnels- et améliore la compréhension de l'accompagnement.

1. Les travaux effectués depuis 2020

Interrompues dans l'urgence sanitaire de la pandémie, les réunions à venir poursuivront leurs discussions sans aucun doute enrichies de situations et d'interrogations nouvelles...

2. Les actions restant à réaliser

Sur le modèle des discussions mises en place par les collèges des résidents et des professionnels, un collège (un "espace" et un temps d'échange) est dédié aux familles, ce dernier reste à organiser : il sera convivial, librement investi par ses participants en fonction de leur disponibilité, de leur motivation, de leurs idées ou de leur besoin etc...

CONCLUSION

La nécessité de recueillir les expériences des familles (avec leur vécu et leur ressenti dans leur réalité de la vie quotidienne) donne plus de sens et de pouvoir d'action à la Commission Ethique.

Participer à une réflexion éthique est une possibilité d'orienter une bonne mesure à prendre.

Pascale Cordonnier

Mère de Mathilde (Esat-FH)

Administratrice et Animatrice de la Commission Ethique

Commission Permanente « Ressources Humaines »

MEMBRES DE LA COMMISSION :

François REVOL, Hélène ISNARD-SCOHYERS, Elisabeth HOUOT, Serge FAVRE, Gérald BOURBOTTE, professionnels.

Béatrice LE HENAFF, Michèle BRET, Leslie BOA, Serge ORDONEZ, administrateurs

La commission ne s'est pas réunie au complet au cours de cette année, une réunion est agendée en juin 2021. Deux réunions, réunies d'urgence, ont traité à l'automne 2020, la crise des ressources humaines à l'Hérydan.

Les difficultés de recrutement et de stabilisation du personnel à l'Hérydan, apparues en 2017 ont abouti à l'activation d'un plan bleu en 2019. La situation s'est à nouveau dégradée avec 17 postes vacants sur 39 postes d'accompagnateurs de vie en septembre 2020.

La commission a étudié les propositions de la direction de l'UFHAJ et recherché des actions de résolution de la crise des ressources humaines à l'Hérydan à présenter aux autorités, ARS et CD74, alertées dès septembre :

Pour les personnes handicapées, mesures d'octobre 2020 à avril 2021

- Transfert de 3 résidents de l'Hérydan au Goéland
- Fermeture des accueils temporaires Goéland (3 places) et Hérydan (2 places)
- Retour volontaire à domicile à temps partiel
- Soutien de l'accompagnement à domicile

Pour les personnels

- Mobilité interne inter-établissements
- Location d'une flotte de véhicules
- Renforcement de l'appui sur l'interim
- Accompagnement des nouveaux salariés
- Amélioration de la qualité de vie au travail

A moyen et long termes

- Formation certifiante en partenariat avec le GRETA, Pôle Emploi et le Concours de la Région Auvergne-Rhône-Alpes
- Analyse institutionnelle

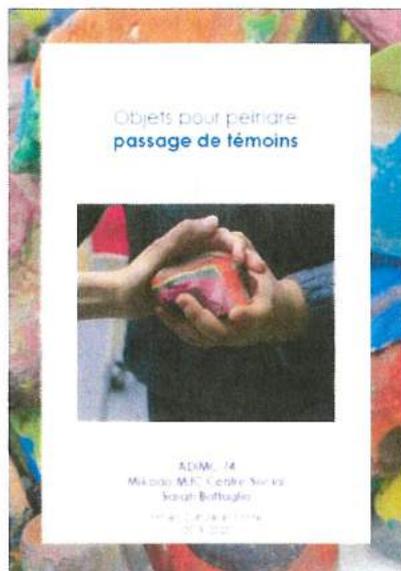
Béatrice Le Henaff

Vice-Présidente

Animatrice de la commission

Commission « Sport et Culture »

La commission sport et culture, en raison de la situation sanitaire, a peu fonctionné, pourtant différents projets initiés par cette commission ont quand même pu être mis en place dans les établissements.



Objets pour peindre, passage de témoins

Des ateliers autour de l'art, avec l'intervention d'une artiste, Sarah Battaglia, ont pu avoir lieu entre les différents moments de confinements dans les établissements adultes du Goéland et de l'Hérydan. Les résidents ont pu découvrir et expérimenter des techniques diverses autour de l'art plastique. En remplacement de l'exposition qui n'a pu se tenir, un livret a été conçu, disponible, dans notre publication du 26/02, sur notre site internet : www.adimc74.org

La Septant'aide

Les 3 quadrix offerts par Martine Misslin-Morand et son association La Septant'aide sont arrivés à l'ADIMC 74



Aujourd'hui la commission travaille pour l'événement **STEPTEMBER** et la journée autour du sport organisée à l'occasion des **30 ans de notre Fédération nationale PARALYSIE CEREBRALE FRANCE**, à Annecy le 1^{er} octobre 2021.

Pascale Gauthier

Administratrice

Animatrice de la Commission

Commission « Vacances et Loisirs »

En 2020

Avant l'été, l'Association Plein Les Yeux a pris la décision d'annuler tous les séjours collectifs qu'elle avait proposés en début d'année, ne pouvant pas garantir des conditions sanitaires suffisantes pour les vacanciers et leurs accompagnants.

Afin de permettre aux résidents qui sont restés confinés, certains depuis plus de cinq mois sans sortir de leur établissement, Plein Les Yeux s'est mobilisée en juin pour trouver des lieux d'hébergement en gîtes, afin de proposer des mini-séjours de 3 jours. L'un s'est déroulé à Dullin, près du Lac d'Aiguebelette du 16 au 22 juillet, et l'autre au Reposeir du 19 au 25 août, sur une même thématique autour de la « ruralité ». Pour chaque semaine, trois groupes de 3 vacanciers se sont succédés. Les 18 vacanciers sont revenus enchantés de cette courte mais intense évasion, les activités n'ayant pas manqué.

12 personnes ont pu également partir en séjour individuel, vivre leur projet de vacances dans de bonnes conditions sanitaires et d'accompagnement (France – Canaries).

17 personnes du Goéland et une famille de l'Hérydan ont fait une demande de chèques vacances. N'ayant pas fourni les pièces justificatives au dossier, deux personnes n'ont pas pu en bénéficier.

Paralysie Cérébrale France (ex FFAIMC) nous a attribué une dotation de **4 150 €** mais une personne qui devait bénéficier de 500 € n'ayant pu partir faute d'accompagnement, des chèques vacances correspondant à cette somme ont été rendus.

ETE 2021

Plein Les Yeux a attendu d'avoir confirmation d'une date de réouverture des Centres de séjours, avant d'envoyer les devis aux vacanciers concernés.

Cet été, 7 séjours collectifs de 8 jours et 2 de 3 jours sont organisés par cette association en juillet et août. 34 personnes vont donc partir dont 6 du FH, 7 d'Alouette et 21 du Goéland. Une personne de l'Hérydan partira au Centre de Répit « Les Cizes » dans le Jura.

Vu le confinement, une seule réunion a eu lieu le 18 mai, où avec François Revol et Hélène Isnard, nous avons rencontré Alain Crida, Président de Plein Les Yeux, pour s'entretenir sur l'organisation de ces séjours qui devront se dérouler selon le protocole sanitaire relatif aux séjours de vacances adaptés aux personnes en situation de handicap.

Avant le départ, les accompagnants devront être informés des consignes de prévention qui devront être strictement respectées afin que chaque séjour puisse se dérouler dans les meilleures conditions. Dès son retour, chaque vacancier devra se soumettre à un test PCR et être isolé dans sa chambre le temps d'obtenir le résultat du test.

A ce jour, 27 personnes ont déposé un dossier de demande de chèques vacances, mais ne seront envoyés prochainement à Paralysie Cérébrale France que les dossiers des personnes ayant fourni tous les justificatifs demandés.

Rappel : Ne peuvent bénéficier de chèques vacances, que les personnes adhérentes à l'ADIMC 74, à jour de leur cotisation.

Marie-Hélène Laxenaire
Secrétaire du Bureau
Animatrice de la Commission

Représentation à la FFAIMC

INTRODUCTION

En tant que représentant de l'ADIMC 74 à la FFAIMC dont je suis le Président, je vous invite à lire ci-après, mon rapport moral, réalisé pour l'Assemblée Générale de la FFAIMC qui s'est tenue le 28 mai.

Jacky Vagnoni

Représentant de l'ADIMC 74 au Conseil d'Administration de la FFAIMC

Président de la FFAIMC

RAPPORT SUR LA SITUATION MORALE DE LA FÉDÉRATION ET LES PERSPECTIVES 2021

*« On ne fait jamais attention à ce qui a été fait ;
on ne voit que ce qui reste à faire. » - Marie CURIE
« On ne peut pas comprendre si on n'agit pas » - Inconnu*

Mesdames, Messieurs, Chers amis,

Je vous remercie toutes et tous de vous être mobilisés pour assister à cette assemblée générale tenue, cette année, en distanciel. Formons le vœu que les jours meilleurs qui s'annoncent permettent de nous retrouver le plus rapidement possible en présentiel afin de cultiver la convivialité qui sied à nos échanges.

Permettez-moi, en ce début d'assemblée générale, d'avoir une pensée particulière pour Michèle BARON qui nous a malheureusement quittés il y a quelques mois. Je vous propose de dédier cette assemblée générale à sa mémoire. Michèle BARON m'avait confié, un jour, son idée de transformer la dénomination de la fédération en IMC France ; nous n'en sommes finalement pas si loin. Michèle restera dans l'histoire de la fédération.

Ces quinze derniers mois ont été particulièrement éprouvants ; ceux-ci ont mis à rude épreuve nos organisations, le fonctionnement de nos établissements et services et ont eu un impact considérable sur la vie associative. Alors qu'il semble bien que nous soyons sur le point de voir le « *bout du tunnel* », je tiens, en ma qualité de Président de Paralyse Cérébrale France, à vous remercier une nouvelle fois pour avoir tenu dans la tempête et avoir donné collectivement l'image d'un très grand professionnalisme du secteur médico-social. Nous nous sommes adaptés et nous avons surmonté cette crise sanitaire. Un très grand bravo à tous !

Nous avons parcouru, ces trois dernières années, un long chemin. Ce chemin nous emmène vers une fédération encore plus représentative, encore plus influyente, encore plus communicante, encore plus innovante et enfin, encore plus collaborative.

Ce chemin doit nous conduire à être plus que jamais à l'écoute des aspirations et des choix de vie des personnes en situation de handicap. Ceux-ci doivent plus que jamais guider notre action.

Une fédération encore plus représentative

Nous nous sommes fixés, vous le savez, des objectifs de développement du réseau de Paralyse Cérébrale France. La représentativité de notre fédération est un élément majeur de sa capacité à influencer sur les politiques publiques et sur notre environnement.

C'est dans cet esprit que nous avons nommé des ambassadeurs régionaux qui ont pour mission d'identifier de potentiels nouveaux adhérents qui pourraient rejoindre notre mouvement. Nous attendons beaucoup d'eux pour atteindre cet objectif majeur.

Nous avons, à ce stade, engagé des discussions avec plusieurs membres potentiels et il est essentiel que la mobilisation du réseau ne faiblisse pas pour faire de notre fédération un acteur de poids dans le concert associatif du monde du handicap.

Une fédération encore plus influente

Nos sièges au sein du comité de gouvernance du CNCPH, du comité exécutif de Collectif handicaps et du conseil de la CNSA positionne notre fédération au carrefour des décisions.

Vos priorités et vos dossiers sont ainsi portés tant auprès des décideurs publics que des financeurs.

Nos récentes rencontres avec Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées et avec Marie-Anne MONTCHAMP, Présidente du Conseil de la CNSA - *et leur présence à nos 30 ans* - témoignent que Paralyse Cérébrale France est reconnue dans sa capacité à porter une voix singulière, constructive, équilibrée et apaisée.

La crise sanitaire et les conséquences catastrophiques du « *Ségur de la santé* » sur le secteur médico-social ont été des exemples frappants de l'intérêt de « *faire fédération* » et de travailler sur des problématiques très larges, qui dépassent souvent le cadre associatif et local.

La fédération a, vous le savez, fait « *feu de tout bois* » dans cette période critique pour changer la donne à travers ses interventions répétées lors des visioconférences hebdomadaires avec la Ministre ou lors d'auditions, de tribunes ou de communiqués de presse.

Si la Mission LAFORCADE a permis des avancées, celle-ci ne lève pour autant pas tous les doutes. Le chemin est encore long afin de permettre une revalorisation de tous les métiers et des salaires de la filière médico-sociale. Les difficultés nées d'avant la crise, mais exacerbées depuis, ne sont pas derrière nous. Des initiatives naissent dans le réseau pour trouver des solutions et cela prouve, s'il en était besoin, notre capacité (là encore) de résilience.

Paralyse Cérébrale France creuse son sillon et s'affirme, mois après mois, comme un interlocuteur de premier plan auprès des pouvoirs publics.

Nous avons ainsi été auditionnés par l'IGAS sur les enseignements de la crise sanitaire et sur la pérennisation des assouplissements intervenus pour soutenir la transformation de l'offre dans le domaine du handicap.

Nous continuons à participer assidument aux travaux SERAFIN-PH pour faire en sorte que les spécificités de l'accompagnement des personnes avec paralysie cérébrale ou polyhandicap soient pleinement prises en compte.

Nous participons actuellement aux travaux visant à la transformation de l'offre ESAT qui sont porteurs de nombreux espoirs au profit d'un parcours pleinement inclusif des travailleurs.

Je veux ici remercier chaleureusement Dominique CLEMENT pour ses compétences et pour le temps qu'il consacre à la fédération.

Une fédération encore plus communicante

Nos supports de communication ont été profondément remaniés tant sur le plan graphique que dans leurs contenus :

- nouvelle charte graphique,
- nouveau site internet,
- une présence réaffirmée sur les réseaux sociaux,
- des posts qui se font l'écho de l'actualité de la fédération mais également de son réseau...

Nous commençons à mesurer les premiers résultats de nos actions en termes d'audience et il est essentiel de poursuivre nos efforts et nos investissements pour disposer d'outils qui correspondent à notre ambition.

Nous nous sommes enfin attachés les services d'une agence de presse qui, là aussi, participe à notre rayonnement et au renforcement de notre présence dans les médias. Cette agence de presse est celle de la fédération mais elle est également celle de son réseau pour relayer, au plan national, des actions locales innovantes comme nous l'avons fait récemment avec l'ADIMC d'Ille-et-Vilaine, l'AIMCP de la Loire ou encore

l'ADIMC de la Haute-Savoie.

Grâce à la structuration de nos travaux, vous avez accès, chaque semaine, à l'agenda institutionnel de la fédération et pouvez dorénavant mesurer, à travers le Point Information Fédération (PIF), l'action de nos 12 mandataires qui interagissent dans une pluralité d'institutions et d'organismes.

Enfin, vous le savez, 2021 est une année un peu particulière pour notre fédération puisque Paralyse Cérébrale France célébrera, les 30 septembre et 1er octobre prochains, ses 30 ans ; cet anniversaire participera, nous nous y employons, à mettre un « *coup de projecteur* » sur la paralyse cérébrale et sur notre action.

Cet événement, coorganisé en lien étroit avec l'ADIMC de Haute-Savoie, est un rendez-vous éminemment symbolique pour notre fédération car ce sont 30 années d'engagement, de conquêtes et de progrès au service de la cause du handicap et de la paralyse cérébrale. J'ai, en cet instant, une pensée particulière pour tous ceux qui ont été à l'initiative de cette fédération et qui l'ont fait prospérer tout-au-long de ces 30 ans.

Nous souhaitons que ce 30^{ème} anniversaire soit à la fois studieux et festif rassemblant de très nombreuses personnes en situation de handicap mais également les professionnels et les bénévoles qui les accompagnent au quotidien.

La première journée sera l'occasion de mettre en perspective les grandes avancées de ces 30 dernières années en matière de politiques publiques du handicap et de donner une large part aux témoignages des personnes sur leur parcours de vie.

Nous tentons en outre d'obtenir, auprès des producteurs et distributeurs du film : « *Presque* » réalisé par Bernard CAMPAN et Alexandre JOLLIEN, l'avant-première du film, le jeudi 30 septembre, en deuxième partie d'après-midi avec une table-ronde autour des acteurs.

La deuxième journée sera dédiée à des activités inclusives de pleine nature autour du lac ou de la montagne (ex. : voile, parapente, ...) et sera clôturée par un dîner de gala.

Nous vous attendons nombreux à cet événement que nous avons conçu comme le plus inclusif possible pour les personnes que nous accompagnons avec la possibilité de réaliser un séjour de plus longue durée (grâce au soutien exceptionnel de l'ANCV) afin de bénéficier des atouts de ce très beau département de la Haute-Savoie !

Je tiens à saluer et à remercier tout particulièrement Joëlle PETIT-ROULET, présidente de l'ADIMC de la Haute-Savoie et François REVOL, directeur général, pour leur travail et leur implication dans l'organisation des 30 ans de la fédération.

Nous comptons sur une participation forte des associations membres.

Une fédération encore plus innovante

L'innovation doit continuer d'être le moteur de notre réseau. La dimension inclusive des politiques publiques du handicap nous ouvre un large champ des possibles.

Il nous revient de nous emparer des dispositifs et des financements disponibles pour faire en sorte que notre réseau se positionne au carrefour des innovations et des bonnes pratiques ; notre présence sur les premiers appels à projets relatifs aux habitats inclusifs ou aux Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation (EMAS) témoignent de cette volonté d'innover au service des personnes concernées et de leur pleine intégration dans la vie sociale.

Une fédération encore plus collaborative

Nos journées d'étude sont désormais, nous l'avons encore mesuré hier, bien inscrites dans le paysage de nos activités annuelles et permettent d'approfondir certains dossiers ou thèmes d'actualité. Nous continuerons sur le rythme de deux journées d'étude par an.

Le groupe de travail des directeurs généraux, lancé au 4^{ème} trimestre 2020, a quant à lui vocation à traiter de sujets opérationnels et se fixe trois objectifs : alimenter la vision stratégique des instances de gouvernance de la fédération, participer à l'élaboration des plaidoyers et échanger sur les bonnes pratiques professionnelles de nos associations et nos ESMS. Ce groupe de travail réclame l'implication de tous et je remercie les directeurs généraux de créer les conditions de leur participation régulière.

Valérie LÖCHEN, directrice générale d'ODYNEO, a accepté de co-animer ce groupe de travail avec notre délégué général et je l'en remercie très sincèrement.

Enfin, nous avons mis en place, aux moments les plus critiques de la crise sanitaire, une visioconférence hebdomadaire du réseau afin de faire « remonter les alertes » à la Ministre et à l'ensemble de nos interlocuteurs nationaux. Ces visioconférences ont également permis de partager et de faire émerger des bonnes pratiques dans un contexte de crise sans précédent.

Mesdames et Messieurs, la fédération a été, vous le constatez, sur tous les fronts. « *Changer de braquet* » n'est pas qu'un slogan, c'est exigeant, c'est prenant, c'est un travail du quotidien.

Ce « *changement de braquet* » a été rendu possible par notre engagement collectif mais également grâce au travail de nos permanents : Céline COURTIN et Pierre-Yves LAVALLADE. Je tiens, en votre nom à tous, à les remercier pour leur travail et leur investissement à la cause du handicap.

Une communication régulière avec Pierre-Yves permet de prioriser, de planifier, de partager... mais également de faire appel à des compétences plurielles dans le réseau ou à l'extérieur.

Le siège sera certainement amené à se structurer encore. Il est, pour l'instant, difficile d'anticiper sans s'assurer de nouvelles ressources, principalement par l'apport de nouvelles adhésions.

2022 sera marquée par une campagne présidentielle. Celle-ci sera l'occasion de faire, avec nos partenaires, de nouvelles propositions en faveur d'un renforcement des droits des personnes en situation de handicap. Viendra le temps de la réécriture de notre propre feuille de route. C'est donc une année bouillonnante d'idées qui s'annonce.

Une fédération creuset et consolidatrice de vos projets doit permettre à chacun d'être mieux armé, plus réactif mais également plus à l'écoute d'opportunités nouvelles pour préparer demain.

J'en finirai sur une citation d'Antoine de SAINT-EXUPERY : « *Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible.* ».

Soyez convaincus que la fédération prendra une part croissante, à vos côtés, à cet avenir de tous les possibles. Je vous remercie de votre attention.

PERSPECTIVES 2021

L'APPROBATION DE NOS NOUVEAUX STATUTS ET DE NOTRE NOUVEAU REGLEMENT INTERIEUR

- Après les changements statutaires approuvés lors de la dernière assemblée générale, nous travaillons à leur approbation par nos instances de tutelle et par le Conseil d'Etat au regard de notre reconnaissance d'utilité publique.

LA STRUCTURATION DE NOS TRAVAUX

- Le semainier est maintenant totalement opérationnel.
- La newsletter mensuelle, envoyée à l'ensemble du réseau, intitulée : « Point d'Information Fédération » (PIF) a été plus difficile à lancer car celle-ci demande un effort de synthèse à tous les représentants de la fédération dans les instances externes. Nous améliorerons bientôt la mise en page de cette newsletter.
- La création d'un groupe de travail spécifique, réunissant les directrices générales et directeurs généraux, traitant de sujets opérationnels liés au fonctionnement de nos associations gestionnaires, est également

installé. Au-delà des habitués de cette réunion, nous souhaitons que le cercle s'élargisse à tous les participants potentiels.

LES INSTANCES NATIONALES

Il est très important de continuer à consolider la présence de notre fédération dans les différentes instances nationales ; nous vous rappelons que Paralyse Cérébrale France s'investit dans les mandats suivants :

- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre du comité de gouvernance du CNCPH et assesseur de la commission « compensation et ressources » (Mamady KABA),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre du comité exécutif de Collectif handicaps (Jacky VAGNONI et Pierre-Yves LAVALLADE),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre suppléant du conseil de la CNSA (Pierre-Yves LAVALLADE),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est trésorière-adjointe du CFHE (Jacques TOUSSAINT),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est vice-présidente du conseil d'administration d'HANDEO (Pierre DUBUS),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre du comité handicap du Défenseur des droits (Jacques TOUSSAINT et Pierre-Yves LAVALLADE),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre du Groupe Technique National (GTN) de SERAFIN-PH (Dominique CLEMENT),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre suppléant du conseil national du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (Mamady KABA),
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est secrétaire générale de la Fondation Paralyse Cérébrale (Jacky VAGNONI) ; Jean-Claude GRAINDORGE est membre du conseil scientifique et François REVOL est membre du comité de pilotage sur la stratégie nationale paralysie cérébrale,
- Paralyse Cérébrale France (FFAIMC) est membre de l'International Cerebral Palsy Society (Jean-Claude GRAINDORGE et Guy BEARD).

LA COMMUNICATION

- Les investissements dans nos outils digitaux se poursuivent en travaillant notamment à un meilleur référencement de notre site internet et à une version anglaise au regard de notre récente adhésion à l'ICPS.
- La production éditoriale monte en puissance afin de se faire l'écho de l'actualité de la fédération mais également de son réseau.
- Une agence de presse nous accompagne à l'année, gage de plus de visibilité dans les médias.
- La fédération célébrera, les 30 septembre et 1^{er} octobre prochains, ses 30 ans : le financement de cet événement nous permet de lancer les premières actions de sponsoring / mécénat auprès d'acteurs institutionnels ou privés.

LE PARTENARIAT AVEC L'AGENCE NATIONALE POUR LES CHEQUES-VACANCES

- La crise sanitaire a bousculé totalement le fonctionnement habituel de ce dispositif et une plus grande souplesse dans la mise en œuvre des différents critères devrait permettre de relancer les départs (... et l'économie).
- L'ANCV a consenti un soutien complémentaire exceptionnel dans le cadre des 30 ans de Paralyse Cérébrale France afin de permettre aux personnes concernées et à leurs proches de réaliser un séjour de plus longue durée et de bénéficier ainsi des atouts de ce très beau département de la Haute-Savoie !

LE DEVELOPPEMENT ET LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX MEMBRES

- La représentativité de notre fédération est un élément majeur de sa capacité à influencer sur les politiques publiques et sur l'environnement qui nous entoure.
- Des ambassadeurs régionaux ont été nommés avec pour mission d'identifier de potentiels nouveaux adhérents qui pourraient rejoindre notre mouvement.
- Des discussions ont été engagées avec plusieurs prospects et il est essentiel que la mobilisation du réseau ne faiblisse pas pour faire de notre fédération un acteur de poids dans le concert associatif du monde du handicap.

LA FONDATION PARALYSIE CEREBRALE

La Fondation Paralysie Cérébrale est un partenaire avec lequel nous allons continuer à travailler en proximité sur des actions engagées depuis plusieurs mois et qui devraient aboutir à court / moyen terme :

- La Haute Autorité de Santé (HAS) va produire des recommandations de bonnes pratiques cliniques et d'organisation de la rééducation motrice chez les personnes avec paralysie cérébrale.
- Le livre blanc destiné à produire les prérequis d'une stratégie nationale d'action pour la paralysie cérébrale a bien avancé ; la phase de consolidation des différents travaux est en cours.
- Le réseau de Paralysie Cérébrale France s'est encore plus impliqué dans l'opération STEPTember ; il s'agit d'une action conjointe « gagnant / gagnant » et c'est surtout une formidable action de communication sur la paralysie cérébrale,
- Une nouvelle convention de partenariat avec la Fondation est en cours d'élaboration.

Jacky VAGNONI
Président FFAIMC
10 mai 2021

Représentation à l'ATMP 74

Cette année encore, il est difficile de faire un compte rendu de l'année écoulée sans évoquer la crise sanitaire qui perdure depuis près de 16 mois.

Les services de protection juridique des majeurs dont celui de l'ATMP74 se sont remarquablement adaptés aux mesures de distanciations sociales rendues nécessaires pour éviter la propagation de l'épidémie.

La mission de l'ATMP74 a été assurée malgré les difficultés. Mais, il faut aussi noter que les salariés et les administrateurs sont restés pleinement mobilisés pour évaluer les actions menées :

- évaluation interne 2020 terminée en décembre 2020,
- réflexion aux améliorations souhaitables : bilan du Projet de service 2014/2019
- et préparation de l'avenir (projet de service 2021/2026), la rédaction du projet est en cours de relecture pour un passage en Copil le 27 mai, puis un passage en CSE et enfin une validation par le Conseil d'Administration au début du mois de juillet.

Le développement des outils de communication a permis des réunions à distance et nous avons continué de faire vivre l'intelligence collective autour de notre orientation première PROTÉGER SANS DIMINUER et SANS ISOLER.

Cependant, la crise nous a obligé à annuler la journée des partenaires. Mais, plus encore, nous regrettons que les deux Conseils des Personnes protégées (CranEst/Ouest et Cluses/LaRoche) n'aient pu se réunir. Ces rencontres sont absolument indispensables en présentiel. Nous avons le projet de créer, cette année, le Conseil qui manque encore à ce jour sur les antennes d'Annemasse/Thonon.

Point sur le Projet Associatif Global 2018-2022

Le temps passe. Cela fait déjà 4 ans que le deuxième PAG de l'ATMP74 a été validé pour être mis en œuvre. Le travail va continuer dans les mois à venir tant par le Conseil d'Administration que par l'équipe de Direction.

Néanmoins on peut d'ores et déjà souligner :

- La création d'un espace de réflexion éthique est en bonne voie. Un cas particulier de tension éthique forte a été soumis à l'initiative de l'antenne de THONON et a fait l'objet d'une réflexion collective d'un groupe de 8 personnes, suivant la méthode apprise lors de la formation « de la pratique à l'éthique professionnelle ». Une réunion de deux heures a permis de dégager des solutions souhaitables à un ensemble de problèmes complexes. Le compte rendu de cette réunion est en cours de validation. Il viendra abonder le rapport de formation édité en février 2021.
- La communication de l'ATMP74 tant interne qu'externe s'est sensiblement développée.

Plusieurs supports ont été créés, notamment :

- o le bulletin d'information « au cœur de l'ATMP74 » est apprécié, vivant et fédérateur,
- o la distribution des flyers concernant le Dispositif d'Information et de Soutien aux Tuteurs Familiaux a été réactivée,
- o celui qui concerne le tout nouveau Point Conseil Budget (création en novembre 2020) a été élaboré dans la foulée et est en cours de diffusion.

Le positionnement de l'ATMP 74

Le positionnement de l'ATMP74 dans le tissu associatif est assuré par le partenariat fort existant avec l'UDAPEI74 et l'UNAPEI, avec les associations membres du CA, avec les associations membres du Comité Inter-associatif Départemental.

Ce positionnement dans le tissu associatif s'est renforcé depuis deux ans par une participation accrue du l'ATMP74 au sein de l'Union Territoriale Regroupant des Associations pour la Protection Juridique des Majeurs (UTRA PJM, anciennement UTRA).

Le renouvellement du Conseil d'Administration est régulier. Il fait une large place à la représentation des différentes formes de handicap. Il est riche de l'expérience et du vécu de ses membres qui vivent personnellement, au quotidien, la vulnérabilité d'un de leur proche.

Une formation des administrateurs renforcée grâce à la visioconférence

La formation des administrateurs a été mise en place malgré la crise sanitaire ou plutôt grâce à la crise sanitaire et, surtout, grâce à Jean LACOMBE et Géraldine DOLEAC qui ont mis au point neuf modules de formation en visioconférence très appréciés : 36 sessions suivies par 12 administrateurs (succession, vente immobilière, protection juridique, placements, habilitation familiale et protection future, étude d'impact Citizing, actes médicaux, décès, les frais de gestion).

Le départ à la retraite de Jean LACOMBE

Jean LACOMBE « directeur emblématique de l'ATMP 74 » pendant 32 ans est parti à la retraite ce 31 mars. Le président François BRASIER, les administrateurs et tous les professionnels lui ont témoigné leur reconnaissance et leur gratitude pour tout le travail accompli. Jean LACOMBE a porté sa fonction avec un grand professionnalisme, doublé d'un esprit militant. Nous lui devons le développement d'un service tout entier au service (justement) des personnes vulnérables.

Il a largement contribué à assurer la suite en passant le relais à Sandra ROCHE, qui a été sa directrice adjointe ces dernières années, et à Nicolas VACQUERIE-DEFrance, promu directeur adjoint.

Jacky VAGNONI

Représentant, avec Xavier AMIOT, de l'ADIMC 74 au Conseil d'Administration de l'ATMP 74
Président adjoint de l'ATMP 74.

Résolutions

Le Conseil d'Administration propose à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire les résolutions suivantes :

1ère résolution :

L'Assemblée Générale approuve le compte rendu de l'assemblée générale ordinaire du 22 septembre 2020.

2ème résolution :

Après avoir entendu son rapport, l'Assemblée Générale approuve le rapport moral de la Présidente.

3ème résolution :

L'Assemblée Générale, après avoir entendu lecture du rapport du Trésorier de l'association et du rapport du Commissaire aux Comptes sur les comptes annuels pour l'exercice 2020, approuve les comptes annuels de l'association tels qu'ils sont présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports, et donne quitus de leur gestion aux administrateurs.

4ème résolution :

L'Assemblée Générale, après avoir entendu lecture du rapport établi par le Commissaire aux Comptes sur les conventions visées à l'article L.612-5 du Code du commerce, approuve les conventions visées au dit rapport.

5ème résolution :

L'Assemblée Générale approuve l'affectation du résultat de l'exercice 2020 de la vie associative, d'un montant de **1 655 € en report à nouveau.**

6ème résolution :

L'Assemblée Générale approuve l'affectation du résultat de l'exercice 2020 de la production des Ateliers de Novel, d'un montant de **62 265 €, en report à nouveau.**

7ème résolution :

L'Assemblée Générale approuve l'affectation du résultat de l'exercice 2020 de l'établissement « écart », d'un montant de **105 054 €, en report à nouveau.**

8ème résolution :

L'Assemblée Générale procède à l'élection des membres du Conseil d'Administration qui ont présenté leur candidature afin de pourvoir au renouvellement ou au remplacement du tiers dont le mandat arrive à échéance.